

Opinnäytetyö (YAMK)

Bioalat ja liiketalous

Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

2013

Jaana Åkerroos

YRITTÄJYYDEN OPPIMINEN AMMATILLISELLA TOISELLA ASTEELLA

Yrittäjyyskasvatuksen mallien esittely, analyysi ja
kehittämisen lähtökohtia



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jaana Åkerroos

YRITTÄJYYDEN OPPIMINEN AMMATILLISELLA TOISELLA ASTEELLA

Yrittäjyyskasvatuksen mallien esittely, analyysi ja kehittämisen lähtökohtia

Ammatillisten opintojen yrittäjyuden oppimisen kehittämiseksi on Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelman tavoitteeksi asetettu pedagoginen kehittäminen. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ollut selvittää: Mitä on yrittäjyuden oppiminen ammatillisella toisella asteella ja mitä se edellyttää oppimisympäristöltä ja opettajalta? Lisäksi työssä esitellään erilaisia yrittäjyuden oppimisen käytössä olevia malleja ammatillisella toisella asteella ja analysoidaan niitä NABC-menetelmän avulla. Se on Stanford Research instituutin (SRI) kehittämä innovaatiotyökalu, jota voidaan käyttää kehittämisprosessien eri vaiheissa.

Työn tarkoituksena on tarjota näkökulmia ja työkaluja ammatillisen koulutuksen yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseen. Käytössä olevia malleja ovat TOY, työssäoppiminen yrittäjä ja Keikkailun oppimisympäristö, joissa toteutetaan Nuori yrittäjyys (NY) ry:n opetusohjelmia ja osuuskuntayrittäjyyttä. Kesäyrittäjyyttä on toteutettu Turun ammatti-instituutin TAI-Palvelut osuuskunnassa. Nuori yrittäjyys ohjelman 24h-leiriä on toteutettu useissa oppilaitoksissa perusopetuksesta korkea-asteelle.

Näkökulmaksi on valittu ekspansiivinen oppiminen ja innovaatiopedagogiikka, joka on Turun ammattikorkeakoulussa kehitetty oppimisen ote. Innovaatiopedagogiikka voidaan asettaa yrittäjyuden oppimisen pedagogiseksi viitekehykseksi. Ekspansiivinen oppiminen nähdään yrittäjyuden oppimisessa syklisenä kehitymisprosessina, jossa ammatillisella toisella asteella opiskelijoiden harjoittama ulkoisen yrittäjyuden muodot opinnoissa kehittävät omaehtoisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä sekä kannustavat yrittäjyyteen yhtenä uravaihtoehto. Pedagogisen kehittämisen asiantuntijat, opettajat ovat avain asemassa yrittäjyuden oppimisen toimissa.

ASIASANAT:

Yrittäjyyskasvatus, yrittäjyuden oppiminen, yrittäjyuden pedagogiikka, yhteistoiminnallisuus, innovaatio, tiimioppiminen, ekspansiivinen oppiminen, valmennus



MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Life Sciences and Business | Master Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competens

2013 | 107 + 8

Eila Jylhä

Jaana Åkerroos

ENTREPRENEURSHIP LEARNING IN VOCATIONAL SECONDARY EDUCATION

Starting points for the development of entrepreneurship education: models, presentation and analysis

To develop the vocational studies of entrepreneurship learning in southwestern Finland, the entrepreneurship education strategy has set itself an aim to enhance pedagogical development. The present master's thesis explores entrepreneurship learning at vocational schools as well as its requirements for the teacher and the learning environment. In addition, a variety of existing models for entrepreneurial learning in vocational secondary education are studied and the NABC method is analyzed. The NABC method is an innovative tool developed by the Stanford Research Institute (SRI), which can be used at different stages of the development process.

The aim is to provide insights and tools for vocational education and training for entrepreneurship education development. The existing models are TOY, work-based learning and entrepreneurial short-term work learning environment, which implement the educational programs and co-operative entrepreneurship of Young Enterprise (NY) Association. Summer Entrepreneurship has been carried out in a co-operative run by Turku Vocational Institute. The Young Enterprise -program, a 24-hour camp, has been implemented in several schools from basic to higher education.

The theoretical framework is based on expansive learning and innovation pedagogy, which is the learning approach developed by the Turku University of Applied Sciences and can be applied to entrepreneurship learning. Expansive learning is seen as a cyclical development process in the context of entrepreneurial learning: the students in vocational schools carry out external forms of entrepreneurship studies to develop their self-initiated and internal entrepreneurship skills and are encouraged to see entrepreneurship as a career option. Pedagogical development experts, i.e. the teachers, are the key to the entrepreneurship learning activities.

KEYWORDS:

Entrepreneurship education, entrepreneurship learning, entrepreneurship pedagogy, collaboration, innovation, team learning, expansive learning, coaching.



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	7
1.1 Opinnäytetyön tausta ja toteutus.....	9
1.2 Työn toteutus ja tutkimustapa.....	11
1.3 Tutkimusmenetelmät.....	13
1.4 Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallisuus.....	20
1.5 Yrittäjyyskasvatusta tukevat oppimisympäristöt.....	26
1.6 Tiimiakatemia menetelmät.....	28
2 YRITTÄJYYSKASVATUS JA SEN TUTKIMUS.....	33
2.1 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden kehittyminen.....	35
2.2 Yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen.....	38
2.3 Yrittäjyyskasvatuksen arvot ja arviointi.....	39
3 YRITTÄJYYDEN OPPIMISTA TUKEVA PEDAGOGIIKKA JA MALLIT..	41
3.1 Yrittäjyyskasvatuksen strategia ja pedagogiikka.....	41
3.2 Ekspansiivinen oppiminen.....	46
3.3 Innovaatiopedagogiikka.....	49
3.4 Nuori yrittäjyys ohjelmat.....	52
3.5 Kesäyrittäjyys TAI-Palvelut osuuskunnassa.....	57
3.6 Keikkailu oppimisympäristö ja TOY-malli.....	60

4 YRITTÄJYYSKASVATUKSEN TOIMENPITEET JA NIIDEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISELLA TOISELLA ASTEELLA.....67

4.1 Ammatillisen koulutuksen kehittämistavoitteet.....68

4.2 Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatusstrategian kehittämistavoitteet.....70

4.3 Ammatillisen koulutuksen yrittäjyyskasvatuksen strategian tavoitteet.....71

5 KOKOAVAA TARKASTELUA JA POHDINTAA.....73

5.1 Yrittäjyyden oppimisen mallien analyysi NABC-menetelmällä.....74

5.2 Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen lähtökohdat ja työkaluja.....82

5.3 Yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteiden kehittämis ehdotuksia ammatilliselle
toiselle asteelle.....86

5.4 Tutkimuksen hyödyllisyys ja luotettavuus.....94

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1. Turun ammatti-instituutin NY 24h-leirin aikataulu ja ohjelma, 7.-8.5.2013.

Liite 2. Turun ammatti-instituutin ja Osuuskunta TAI-Palvelujen sopimus.

Liite 3. Osuuskunta TAI-Palvelujen ja yrittäjien välinen sopimus.

Liite 4. Yrittäjyyskasvatusjärjestelmän elementit (Pihkala ja Ruskovaara 2011, 45).

Liite 5. Kiltakoulumaisen toimintaympäristön elementit (Hanhilammi ja Välkkynen
2013).

KUVAT

Kuva 1. Yrittäjyyskasvatuksen www-sivut (www.turkuai.fi).....	90
---	----

KUVIOT

Kuvio 1. Opinnäytetyön lähtökohdat, sisältö ja näkökulma.....	31
Kuvio 2. Yrittäjyyden kehittyminen syklisesti reflektion, valmennuksen ja dialogin avulla (mukaillen Seikkula-Leino, Koiranen).....	37
Kuvio 3. Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen lähtökohdat.....	41
Kuvio 4. Yrittäjyyskasvatuksen pedagoginen tulkinta.....	46
Kuvio 5. Ekspansiivinen kehittämissykli ja oppimisteot (Engeström 1995).....	47
Kuvio 6. Keikkailun oppimisympäristö (Hirvonen ym. 2012).....	61
Kuvio 7. Keikkailun kuvaus oppijasta (Hirvonen ym. 2012).....	63
Kuvio 8. Tiimioppiminen Keikkailun oppimisympäristössä (Hirvonen ym. 2012).....	80
Kuvio 9. Keikkailun vuosikello (Hirvonen ym. 2012).....	89
Kuvio 10. Yrittäjyyden oppiminen ekspansiivisena kehittymisprosessina.....	92

TAULUKOT

Taulukko 1. Yrittäjyyskasvatuksen strategian kehittämisprosessin aikataulu ja sisältö.....	12
Taulukko 2. Yrittäjyyden oppimisympäristöjen analyysi NABC-menetelmällä.....	74

1 JOHDANTO

Oppilaitokset ovat linjanneet yrittäjyyskasvatuksen osaksi strategiaansa, mutta sen rooli näyttää olevan jäsentymätön. Varsinais-Suomeen julkaistiin yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelma elokuussa 2013. Se on asettanut ammatilliselle toiselle asteelle tavoitteeksi yrittäjyyden oppimisen pedagogisen kehittämisen. Tutkijat haastavatkin pohtimaan, pitäisikö yrittäjyyskasvatuksella olla syvällisempi ja holistisempi asema koulutuksessa. (Rytkölä, Ruskovaara ja Järvinen 2011, 7.) Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ollut selvittää: Mitä on yrittäjyyden oppiminen ammatillisella toisella asteella ja mitä se edellyttää oppimisympäristöltä ja opettajalta? Lisäksi työssä esitellään erilaisia yrittäjyyden oppimisen malleja ja analysoidaan niitä NABC-menetelmän avulla. Työn tarkoituksena on tarjota näkökulmia ja työkaluja ammatillisen koulutuksen yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseen.

Yrittäjyyskasvatus on osa elinikäistä oppimista, jossa yrittäjyyteen liittyvät valmiudet kehittyvät ja täydentyvät. Siinä on kyse elämänhallinnan, vuorovaikutuksen ja itsensä johtamisen taidoista, kyvystä innovaatioihin ja muutosten kohtaamiseen. Koulutuksen tehtävä on tukea yrittäjyyden kehittymistä toimintataivaksi, jossa asenne, tahto ja halu toimia yhdistyvät tietoihin ja osaamiseen. (Virkkunen 2009, 7.) Yrittäjyyskasvatus perustuu ajatukseen, jossa yrittäjyyttä opitaan toiminnallisesti. Toiminnallisuus on noussut erääksi keskeiseksi oppimisympäristöjen haastajaksi. Tulevaisuuden koulussa toimintakulttuurilta vaaditaan joustavuutta, riskinottoa, luovuutta, innovatiivisuutta sekä yhteistyö- ja suunnittelukykyä (OPM 2009, 16).

Useat yrittäjät ja yrittäjyyden vaikuttajat pitävät yrittäjyyden opiskelua erinomaisena ja kannattavat sitä. ”Yrittäjyys antaa ihmiselle valtavan paljon henkistä pääomaa. Siitä on hyötyä kaikessa.” Toivomuksena on, että mahdollisimman monet suomalaiset saisivat mahdollisuuden tutustua yrittäjyyden voimaan. Kaikista ei voi tulla yrittäjiä, mutta kaikki voivat olla yritteliäitä. Yrittäjät kokevat, että ”yritteliäs elämä on onnellisempaa ja monella tavalla antoisampaa kuin passiivinen mököttäminen”. (Malinen 2013.)

Yksi konkreettinen uudistus ja mahdollisuus yrittäjyyden oppimisen ilmapiiriin vahvistukseksi on 2014 käyttöön otettava eurooppalainen mitoitustjärjestelmä, ECVET. Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksessa on tarkoitus uudistaa tutkintojen perusteita niin, että ne vahvistaisivat työelämä- ja yrittäjäkasvatusta sekä yhteiskunnallista vaikuttamista koskevaa osaamista. (Ahola ja Anttila 2013, 10-11.)

Oppimiskulttuuri on muutoksessa. Se haastaa opettajat koordinoiviksi valmentajiksi ja opiskelijoita sitoutumaan itsensä kehittämiseen ja johtamiseen. Innovaatiotoiminnasta esiin nouseva ”toisin näkeminen ja toisin tekeminen” on nähtävissä oppilaitosten yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteissä. Yrittäjyyden oppimisen ja oppimisympäristöjen kehittämisissä muuttuvat roolit, tilojen ja ajankäyttö sekä työjärjestykset eli lukujärjestykset. Pedagoginen kehittäminen on nostettu Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelman painopisteeksi, jossa yrittävää toimintakulttuuria jalkautetaan oppilaitoksiin.

Ammatillisiin opintoihin on kehitetty yrittäjyyden oppimisen malleja muun muassa TOY, työssäoppiminen yrittäjänä ja Keikkailun oppimisympäristö. Näissä toteutetaan Nuori yrittäjyys (NY) ry:n opetusohjelmia ja osuuskuntayrittäjyyttä. Lisäksi kesätyöyrittäjyyttä on toteutettu Turun ammatti-instituutin TAI-Palvelut osuuskunnassa. Nuori yrittäjyys ohjelman 24h-leiriä on toteutettu useissa oppilaitoksissa perusopetuksesta korkea-asteelle. Nämä mallit on valittu opinnäytetyön tutkimuksen kohteeksi ja niistä on tehty analyysiä NABC-menetelmän avulla. NABC-menetelmä on Stanford research instituutin (SRI) kehittämä innovaatiotyökalu, jota voidaan käyttää kehittämisprosessien eri vaiheissa.

Työn näkökulmaksi on valittu ekspansiivinen oppiminen ja innovaatiopedagogiikka, joka on Turun ammattikorkeakoulussa kehitetty oppimisen ote. Innovaatiopedagogiikka voidaan asettaa yrittäjyyden oppimisen pedagogiseksi viitekehykseksi, kun oppilaitokset kehittävät yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteitään. Ekspansiivinen oppiminen nähdään yrittäjyyden oppimisessa syklisesti kehittyvänä prosessina, jossa ammatillisella toisella asteella, opiskelijoiden harjoittama ulkoinen yrittäjyys opinnoissa kehittää omaehtoisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä sekä kannustaa yrittäjyyteen yhtenä uravaihtoehtona.

1.1 Opinnäytetyön tausta ja toteutus

Ammatillisten tutkintojen perusteita on Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan tarkoitus uudistaa niin, että ne vahvistaisivat työelämä- ja yrittäjyyskasvatusta sekä yhteiskunnallista vaikuttamista koskevaa osaamista. (Ahola ja Anttila 2013, 10-11.) Yrittäjämäinen tai yrittäjyyteen suuntaava toimintakulttuuri nähdään nousevaksi oppilaitosten menestystekijäksi (OPM 2009,16).

Yrittäjyyteen oppimista ja yritteliästä osaamista ohjaa päämäärätietoisuus, yksilön ja yhteiskunnan kokemuksellinen ja reflektiivinen prosessi, jossa hyödynnetään mahdollisuuksia ja löydetään ratkaisuja (Kyrö 2011). Perinteitä haastamalla voidaan aikaan saada vuorovaikutteista toimintaa fyysisessä ja virtuaalisessa tilassa. Oppimistapahtumia on kokoajan ympärillämme ja esimerkiksi teknologian avulla voidaan saavuttaa uudenlaista vuorovaikutusta opetukseen. (Saarikoski 2013.)

”Yrittävä toimintakulttuuri oppilaitoksessa toimii esimerkkinä oppijoille siitä, mitä parhaimmillaan tarkoittavat omaehtoinen ja sisäinen yrittäjyys työelämässä. Yrittävä toimintakulttuuri kannustaa jokaista tekemään parhaansa yhteiseksi hyväksi.” (V-S strategia 2013, 21.) Vahva omistajuuden tunne työhön ja oppimiseen on yrittäjyyskasvatuksen lähtökohta. Yrittävässä oppilaitoskulttuurissa opettajat ovat sisäistäneet yrittäjyyskasvatuksen osaksi jokapäiväistä arkityötä. (V-S strategia 2013, 21.)

Yrittäjyyskasvatuksessa oppijoita pyritään aktivoimaan oman oppimisprosessinsa ja yhteisönsä hyväksi. Tätä palvelevat uudet teknologiat ja menetelmät tehokkaalla ja yksilöllisellä tavalla. Oppijan aktivointi nähdään tärkeänä ja pyrkimys on valmentaa häntä toimimaan aktiivisesti niin oman oppimisprosessinsa kuin ympäröivän yhteisönsä hyväksi. Merkittävä lisäarvo oppimisen tukena on sosiaalisen median palveluiden, kuten wikien ja blogien käyttö. Lisäksi kansainvälisyys nähdään tärkeänä. (Karjalainen ja Saikkonen 2013, Manninen 2013.)

Yrittäjyyden käytännön harjoittelussa on olennaista oikea toiminta, jossa omilla ratkaisuilla ja teoilla on vaikutusta lopputulokseen. Kun opiskelija saa yritystoimintaa harjoitellessa kokemusta myös oman alan työstä, hyöty on suuri, kun

ammattiosaaminen kehittyy. (Kananen ja Viitasalo 2013.) Työvaltaisessa yrittäjyyden oppimisessa opettajan rooli muuttuu tiedon jakajasta opiskelijaa valmentavaan ja osaamisen hankkimista koordinoivaan suuntaan. Tämä vaatii opettajavalmentajalta uudenlaisia taitoja sekä oppilaitokselta rakenteellisia uudistuksia. (Konkarikoski 2013.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yrittäjyyden oppimisen tilannetta ammatillisessa koulutuksessa, esitellä oppilaitoksissa tapahtuvia kulttuurisia ja innovatiivisia muutoksia sekä toimia niiden kehittämisen apuna. Työn sisällössä on tarkoitus havainnollistaa toimenpiteitä, joita ammatillisissa oppilaitoksissa on käytössä ja arvioida niiden käyttökelpoisuutta sekä edellytyksiä NABC-menetelmällä. Lisäksi työssä esitellään yrittäjyyden opetuksessa käytettyjen mallien toimintaympäristöjä, oppimisympäristöä ja materiaalia oppilaitosten ja opettajien käyttöön yrittäjyyskasvatuksen suunnittelun ja kehittämisen tueksi.

Alueelliseksi rajaukseksi on valittu Varsinais-Suomessa, Turussa ja Salossa käytettyjä malleja, vaikka osa niistä on valtakunnallisia ja osa jopa kansainvälisesti käytössä olevia. Taustavaikuttajana on yrittäjyyskasvatuksen maakunnallinen strategiaohjelma, joka julkaistiin kesäkuussa 2013. Strategia ohjaa oppilaitoskohtaisten yrittäjyyskasvatuksen suunnittelua ja kehittämistä. Se antaa suosituksia toimenpiteille, joita oppilaitokset voivat huomioida yrittäjyyskasvatuksen kehittämisessä.

Yrittäjyyskasvatus käsite tarvitsee selkeän käsitteen määrittelyn ja konkreettisia esimerkkejä, sillä yleisesti oppilaitoksissa on vielä havaittavissa kielteistä asennetta yrittäjyyskasvatusta kohtaan. Sekä tiedon puute että yrittäjyys-sanan yhdistäminen yritystoimintaan, taloussuhdanteisiin ja yksilön väliseen kilpailuun synnyttää epäilyjä. Yrittäjyyskasvatus tulee nähdä asennekasvatuksena, jossa ensisijaisesti kehitetään oppijan yritteliäisyyttä. Yrittäjyyskasvatuksessa opettajalla on taito nähdä toisin, olla suvaitsevainen, sietää muutoksia ja epävarmuutta, joka antaa myös mahdollisuuden epäonnistua. (Lepistö 2011, 21, 22.)

Yrittäjyyskasvatus kuuluu olennaisena osana ammatillisen opettajan työelämäosaamiseen. Mahdollisuudet yrittäjyyden ja yrittäjyyskasvatuksen edistämiseksi

ammattillisessa koulutuksessa ovat olemassa. Uhkakuvana nähdään, että se jää vain pienen piirin puuhasteluksi organisaation jossain osassa, vaikka se kuuluu kaikille. Se on valmistautumista työelämään. (Hannula 2011, 31, 38.)

1.2 Työn toteutus ja tutkimustapa

Työn teoriataustaa on selvitetty tutustumalla yrittäjyyskasvatuksen ajankohtaisiin tutkimuksiin, kirjallisuuteen sekä hankkeiden loppuraportteihin ja julkaisuihin. Lisäksi on perehdytty ammatillisen toisen asteen kehittämisfoorumien viimeisimpiin työpapereihin ja virtuaalityöskentelyalustoilla käytävään keskusteluun. Kehittämistyöhön on osaltaan vaikuttanut opinnäytetyön tekijän osallistuminen maakunnallisen yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelman laatimiseen 2012- 2013 aikana.

Yrittäjyyskasvatuksen strategian kehittämisprosessi

Maakunnallista strategiaa on ollut kehittämässä edustajia seututiimeistä Salosta, Loimaalta, Vakka - Suomesta ja Turusta, eri kouluasteilta ja useista oppilaitoksista. Toisen asteen opettajatiimin työskentelyssä kokoonnuttiin (taulukko 1) neljä kertaa aloitus- ja arviointitilaisuuksien lisäksi lukuvuoden 2012 - 2013 aikana. Toisen asteen opettajatiimissä oli 14 ammatillisen koulutuksen ja lukion edustajaa Varsinais-Suomesta sekä Taloudellisen tiedotustoimiston (TAT) ja Turun kaupungin edustajia. Kokoontumisissa luotiin visiota tulevaisuuteen, vuoteen 2020 ja synnytettiin tahtotilaa yrittäjyyden oppimiseen. Tilaisuuksissa karotettiin myös hyviä jo olemassa olevia käytänteitä mm. Salon ja Turun yrittäjyyspoluista. Lisäksi strategiaa arvioitiin ja viimeisteltiin yleisissä esittelytilaisuuksissa ennen varsinaisen ohjelman julkaisua. Hanketta koordinoivat Varsinais-Suomen yrittäjien YES-keskus yhdessä Villinikkarit Oy:n kanssa.

”Villinikkarit Oy on yrittäjyyskasvatuksen, yrittäjyyden ja johtajuuden kehitysyhtiö. Yritys on toiminut Varsinais-Suomen YES:n kumppanina maakunnallisen yrittäjyyskasvatuksen strategia-työn rakentajana. Villinikkarit Oy:n vastuulla on ollut maakunnallisen strategian rakentamisen prosessin johtaminen ja yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijana toimiminen. Yritys on tuottanut Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategia ja toimintaohjelma 2020 -raportin ja vastaan- nut omalta osaltaan strategiatyön viestinnästä. Strategian rakentamisen prosessi on toteutettu osallistavassa ja monialaisessa yhteistyössä maakunnallisten toimijoiden kanssa.”

Strategiatyön osallistujakeskeinen valmennus toteutettiin seuraavilla periaatteilla:

- Kysymyksillä, ei vastauksilla.
- Todellinen vaikuttavuus, ei ”kansiokoulutusta”
- Innostuminen ja innostaminen
- Luovuus ja asioiden tarkastelu erilaisista näkökulmista

Taulukko 1. Yrittäjyyskasvatuksen strategian kehittämisprosessin aikataulu ja sisältö

Ajankohta	Sisältö
elokuu 2012	Strategiatyön aloitus ja prosessin esittely. Toimijoiden valinta.
lokakuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Visio ja tahtotila vuoteen 2020 • Katsaus kehittämishankkeeseen, strategiatyön toteutukseen ja opettajatiimien tehtävään. • Näkökulmia Oy Suomi AB:n ja maakunnan nykytilaan sekä tulevaan. • Yrittäjyys, osaaminen, nuoret: Tiimien näkemys omasta kouluasteesta ja aiemmista näkökulmista.
marraskuu 2012	Hyvien käytänteiden kartoitetut esitykset eri oppilaitoksissa.
helmikuu 2013	Yhteenveto yrittäjyyskasvatuksen maakunnallisista ja kouluastekohtaisista visiosta. Koulukohtaiset strategiset yrittäjyyskasvatuksen tavoitteet. Parhaiden kouluastekohtaisten esimerkkikäytäntöjen valinta.
toukokuu 2013	Strategian esittely, arviointi ja viimeistely
syyskuu 2013	Strategian esittelyt ja jalkauttaminen.
lokakuu - joulukuu 2013	Oppilaitoskohtaisten kehittämistiimien työskentely ja toimenpideohjelmien laatiminen.
2014	Oppilaitoskohtaisen toimenpideohjelman esittely ja jalkauttaminen.

Strategiatyö koostui varsinaissuomalaisen toisen asteen oppilaitosten opettajista. strategiatyön aluksi luotiin tahtotila, jossa nähtiin onnellinen, keskusteleva ja aidosti välittävä maakunta. Kehittämistiimi ja opettajatiimit pohtivat yrittäjyyskasvatuksen merkitystä yrittäjyyden, osaamisen ja nuorten tulevaisuuden näkö-

kulmasta. Opettajatiimit toimivat tiedon kerääjinä omista työyhteisöistään ja tarvittaessa kokeilivat strategian ja toimintaohjelman luonnoksia omissa organisaatioissaan kollegoiden keskuudessa.

Tässä työssä esitelty yritysjohtajien koulutusta tukevat oppimisympäristöt, menetelmät ja mallit ovat opetus- ja ohjaustyössä kokeiltuja ja kehitettyjä vuosien 2008 - 2013 aikana. Työssä esitetyt analyysit perustuvat näihin kokemuksiin, tutkimuksiin ja väitteisiin, joita yritysjohtajien koulutuksen tutkimuksissa on esitetty. Työssä tarkastellaan innovaatiota oppimisen, pedagogiikan ja oppimisympäristöjen näkökulmasta. Työssä esitellään ammatillisen toisen asteen käytössä olevia malleja yritysjohtajien opinnoissa ja arvioidaan niitä NABC-menetelmän avulla.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on laadullinen kehittämistutkimus, jossa on käytetty laadulliseen toimintatutkimukseen perustuvia kehittämismenetelmiä havainnointia ja reflektointia. Laadullista tutkimusta tarvitaan kehittämistutkimuksen kaikissa vaiheissa. Laadullisen tutkimuksen menetelmät voidaan jakaa tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiin. Kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus soveltuu uuden ilmiön ymmärtämiseen. Tiedonkeruu menetelminä voidaan käyttää havainnointia, haastattelua tai erilaisia dokumentteja. Tässä työssä on käytetty havainnointia ja dokumentteja. Havainnointia käytetään esimerkiksi tutkittaessa prosesseja. Osallistavassa ja osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on itse mukana. (Kananen 2012, 92-93.)

Teoreettisesti reflektion käsitettä on kehitetty lähinnä kognitiivisen ja kokemuksellisen oppimisen lähestymistavoissa. Kaiken kaikkiaan reflektio nähdään merkityksellisenä myös konstruktivistisessa suunnittelussa ja kehittämisessä. kognitiiviset prosessit ovat merkityksellisiä kehittävän asiantuntijan työssä. (Lakso ja Suutari 2008, 341.)

Grounded theory eli ankkuroitu teoria

Tutkimus perustuu Grounded theory-näkökulmaan. Grounded theory eli ankkuroitu teoria ei tyydy ymmärtämään ja selittämään yksittäistä ilmiötä. Sen tavoitteena on löytää tai luoda ilmiötä selittävä teoria tai malli, jota työstetään aineistosta, aineistoon perustuen. Ankkuroitua teoriaa voidaan pitää laadullisen tutkimuksen menetelmänä tai strategiana (Kananen 2012, 119-120).

Tämän työn tarkoituksena on hahmottaa sitä kontekstista muutosta, jossa oppilaitosorganisaatio on yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta. Lisäksi työssä toteutuu teoreettinen reflektio, jonka merkitys korostuu suunnittelu ja kehittämistyössä. Työ ei tuota teoriaa tai mallia, vaan ankkuroitu teoria selittää analyysitapaa, jota tässä työssä on käytetty. Reflektoimalla aiempia yrittäjyyskasvatuksen toimia halutaan tukea yleistä kehittämistyötä ammatillisten oppilaitosten organisaatioissa.

Havainnointi ja Reflektio

Havainnointimenetelmällä on pitkä historia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Tämä tutkimus yhdistää kasvatustieteitä ja yhteiskuntatieteitä, joita yrittäjyyskasvatuksen tutkimuksissa on käytetty. Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjyyden oppimisen tutkimuksissa on usein monitieteellinen näkökulma ja yhdistelmä. Niihin on usein liitetty haastatteluja ja kyselyjä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 213.) Tässä tutkimuksessa käytetään aineistoa toiminnan havainnoinnista useamman vuoden ajalta, jossa tutkija on ollut osallisena opettajavalmentajana ja kehittäjänä. Tutkimus on laadullinen ja sisältää myös tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiä, jotka tukevat kehittämistutkimuksen vaiheita (Kananen 2012, 92).

Laadullista, kvalitatiivista tutkimusta on haastavaa määritellä. Se operoi erittelemällä yksittäisiä tapauksia vuorovaikutussuhteessa tutkijan kanssa. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimuskohdetta ei hahmoteta muuttujien välisten yhteyksien avulla riippumatta siitä, miten ihmiset ne itse tunnistavat.

Kun laadulliset tutkijat tarkentavat tutkimuskysymyksiä, he eivät yleensä johda etukäteen hypoteeseja, esimerkiksi lähtökohtia muodostuu vasta tutkimuksen aikana. (Koskinen, Alasuutari ja Peltonen 2005, 31-32.)

Havainnointia voidaan käyttää muutosprosessien etenemisen seurannassa. Osallistuvasta havainnoinnista voidaan puhua silloin, kun tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. Osallistuminen voi olla eriasteista, osallistuuko tutkija toimintaan vai ei. Tässä tutkimuksessa tutkija on osallistunut sekä yrittäjyyskasvatuksen kehittämistoimintaan että ohjannut ja valmentanut opiskelijoita yrittäjyyden oppimisessa ja kehittymisessä. Osallistuvan havainnoinnin etuna on se, että tutkija pääsee syvälle kiinni tutkittavan ilmiön olemukseen. (Kananen 2012, 95.)

Tässä tutkimuksessa tiedonkeruu ja analysointi kytkeytyvät tiiviisti toisiinsa. Analysoimalla on ratkaistu, tarvitaanko tietoa lisää ja millaista tietoa. Analyysin myötä havainnoijan käsitys ja ymmärrys ilmiöstä kasvavat. Syklisyys ja jatkuva reflektointi kuuluvat tämän tutkimusotteen piirteisiin. (Kananen 2012, 96-97.)

Reflektiivisyys merkitsee itsetarkkailua. Se tarkoittaa oman toiminnan pohtimista. Systeemiteoreettisesta näkökulmasta mikä tahansa yksikkö (yksilö, sosiaaliset rakenteet, asiantuntijajärjestelmät, instituutio jne.) on kykenevä toimintansa kriittiseen tarkasteluun. (Lakso ja Suutari 2008, 338.)

Kun erilaiset yhteiskunnalliset monopolit (instituutiot, asiantuntijat jne.) ovat murtuneet tai avautuneet ja yksilöllistyminen lisääntynyt, on reflektiivisyys samalla lisääntynyt. Yksilöt organisaatioissa joutuvat itse pohtimaan ja säätelemään omaa suhdettaan ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen ja sitä kautta myös itseensä. Toimintaympäristön muutoksessa kehittäjät eivät välttämättä tiedä ihan tarkasti, mitä ovat tekemässä tai miten saavuttavat sen, mitä sitten ovatkin tavoittelemassa. Tämä aiheuttaa sen, että yhä useamman on myös yksilötasolla kyettävä hahmottamaan itsensä ja oma työnsä osaksi laajempaa muutosprosessia. (Lakso ja Suutari 2008, 339.)

Kehittämistehtävissä olevat henkilöt ovat tulevaisuuden asiantuntijoita, joiden on itse luotava reflektiivisen minäprojektin avulla työlleen ja toiminnalleen tule-

vaisuus. Työssä täytyy kyetä refleктоimaan, ei vain omia tuntejaan, vaan esimerkiksi aluekehityskontekstissa alueen toimijoiden näkemyksiä ja käsityksiä kehittämisen kohteesta, kehittämistoiminnan tavoitteista ja keinoista. Merkittävä osa reflektiivisyyspainetta siis muodostuu näiden erilaisten tulkintojen yhteensovittamisesta ja kyvystä heijastaa toimijoille yhteistä kehittymisnäkymää. (Lakso ja Suutari 2008, 340.)

Tutkimuksessa havainnoitu toiminta on toteutunut vuosien 2008 – 2013 aikana, jolloin yrittäjyyden ohjauksessa, opetuksessa ja valmennuksessa käytetyt menetelmät ja oppimisympäristöt ovat olleet havainnoinnin ja analyysin kohteina. Yrittäjyyden opettamisessa on käytetty Nuori yrittäjyys (NY) järjestön menetelmiä. NY - Vuosi yrittäjänä ohjelman toteutus on toteutettu viisi kertaa, joista yhden toteutuksen oppimisprosessin pituus on noin seitsemän kuukautta. NY 24h-leiri on toteutettu kolme kertaa, joista kerran monialaisena suurleirinä, jossa oli mukana eri alojen opiskelijoita. Lisäksi leirin valmisteluissa toteutui leiriohjaajavalmennukset, jossa leirin ohjelma ja toteutus suunniteltiin yhdessä opiskelija-valmentajien kanssa. Leirin ohjaajat olivat itse osallistuneet vastaavalle leirille aiemmin.

Yrittäjyyden kehittymistä on tuettu oppimisympäristöjen kehittämisellä aitoon työelämälähtöiseen suuntaan. Turun ammatti-instituutin (TAI) opiskelijoille tarjottiin mahdollisuus toteuttaa yrittäjyyttä kesäaikana osuuskunnassa. Opiskelijoiden kesäyrittäjyyttä osuuskunnassa kokeiltiin vuonna 2013. Tässä toteutettiin yrityksen perustamiseen ja yrittäjyyteen liittyvää valmennusta kevätlukukauden 2013 aikana. Kesätyöyrittäjyys työllisti 11 hiusalan opiskelijaa kesäkuun ajaksi.

Sekä NY-ohjelmien kokeilu ja käyttö että osuuskuntayrittäjyyden valmennus ovat antaneet perspektiiviä analyysin tekemiseen yrittäjyyden oppimisesta. Lisäksi perehtyminen TOY-malliin (työssäoppiminen yrittäjänä) ja Keikkailun oppimisympäristöön ovat tuoneet perspektiiviä yrittäjyyden oppimisen analysoimiseen ammatillisella toisella asteella.

Valmennusosaamista on tuonut Hope-yrittäjyyskasvatuksen valmennukseen osallistuminen vuosina 2009 - 2010. Hope-hankkeen verkostossa on kehitetty

NY-toimintaa, TOY-mallia ja Keikkailun oppimisympäristöä. Toisen asteen opettajille kohdennettu yrittäjyyskasvatuksen valmennus toteutui Jyväskylän Tiimiakatemian käyttämillä menetelmillä. Tiimiyrittäjyyteen perustuva tiimimestari-valmennus on toiminnallinen oppimisprosessi. Valmennusprosessi toteutui puolentoista vuoden aikana kuutena eri lähijaksona ja yhden jakson pituus oli 48h (6x48h). Se sisälsi lukuohjelman, jolla valmistauduttiin ja perehdyttiin kunkin lähijakson aiheeseen. Lukuohjelma sisälsi noin 20-40 kirjaa, joiden määrä perustui niiden vaativuuteen. Lisäksi se sisälsi kehitystyön omassa työympäristössä, jolloin kehitettiin muun muassa oppilaitoksen yrittäjyyskasvatuksen www-sivut.

Opinnäytetyön tekijän opettajan ja opinto-ohjaajan koulutukset ja näissä tehtävissä toimiminen ovat haastaneet oppimisympäristöt kriittiseen tarkasteluun yrittäjyyden oppimisen näkökulmasta. Kirjallisuus ja tutkimuskatsaus sekä kehittämisfoorumien työhön tutustuminen ovat lisänneet ymmärrystä yrittäjyyskasvatuksesta ja sen kehittämisen tilanteesta. Osallistuminen eri yrittäjyyskasvatuksen kehittämistiimien toimintaan mm. Turun toisen asteen yrittäjyyspolkutiimiin vuosina 2008 - 2012 ja Turun ammatti-instituutin yrittäjyyskasvatuksen tiimiin vuosina 2009 - 2013, ovat tarjonneet näköalan ja vaikuttamismahdollisuuden yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseen.

Työn näkökulmiksi on valittu innovaatiopedagogiikka ja ekspansiivinen oppiminen. Näitä voidaan pitää yrittäjyyden oppimisen näkökulmina ja pedagogisen kehittämisen lähtökohtana. Käytössä on ollut NABC- menetelmä, jolla on analysoitu ammatillisessa koulutuksessa käytettyjä yrittäjyyskasvatuksen malleja, NY vuosi yrittäjänä, 24h-leiri, TOY-malli, Keikkailu ja kesäyrittäjyys TAI-Palvelut osuuskunnassa.

NABC-menetelmä

Yrittäjyyden oppimisympäristöjen analyysin välineenä on käytetty NABC-menetelmää, jota voidaan käyttää kehittämisprosessien kaikissa vaiheissa. Menetelmän käytössä on keskeistä jalostaa ideaa, kunnes kutakin osa-aluetta kos-

kevaan kysymykseen on saatu riittävän kattavat ja kestävät vastaukset. Vastauksia kuhunkin osa-alueeseen on etsittävä asiakkaan tarpeiden, oman ratkaisumme sekä kilpailevien ratkaisuvaihtoehtojen välillä, kunnes kilpailukykyinen, helposti ymmärrettävä ja lisäarvoa tuottava ratkaisu on löydetty kaikilla osa-alueilla. (SRI 2006.)

NABC-menetelmä on Stanfordin Research Instituutissa kehitetty työkalu innovointiin ja ideoiden kehittämiseen. NABC on väline, jota käytetään kehittämisesä, arvioinnissa ja ideoiden esittämisessä. NABC-menetelmä on kehitetty systemaattiseksi lähestymistavaksi, jolla pyritään ymmärtämään uusien ideoiden mahdolliset arvolupaukset eli organisaation tuotteiden ja/tai palveluiden hyödyt, käytettävyys/soveltuvuus, mahdollinen voitto, idean tuoma ylivoimainen kilpailuetu jne. Sitä voi käyttää tilanteissa, joissa tarvitaan luovaa ajattelua. Sitä käytetään asioiden ja ideoiden esittelyissä ja kiteytyksissä. (Corner 2012.)

NABC auttaa ideoiden kehittämisessä ja jalostamisessa systemaattisesti ja vähitellen. Ideoiden kehittämisprosessiin liittyy monia myyttejä. Yksi niistä on oletus, että ideat vain tulevat tyhjästä ja systemaattinen ja strukturoitu ajatustyö ei auta ideoiden kehittämisessä. Toinen myytti on, että vain tietyt luovat ihmiset ovat kykeneviä kehittämään uusia ideoita ja kaikille muille tällainen uusien ideoiden luominen ja kehittäminen on mahdotonta. NABC mahdollistaa kaikille systemaattisen ja luovan tavan ideoiden kehittelyyn. (Corner 2012.)

NABC, joka tulee sanoista Need/tarve, Approach/ratkaisu, Benefits/hyödyt ja Competition/kilpailu, tarkoittaa menetelmää, jossa uusien ideoiden osalta mietitään näitä neljää osa-aluetta: mikä on ongelma, johon tarvitaan ratkaisu, mikä tämä ratkaisu on ja mitkä ovat tämän ratkaisun hyödyt ja vielä, mitkä ovat tämän ratkaisun kilpailijat ja miten ratkaisumme on parempi kuin kilpailijoiden. (Corner 2012.)

Organisaatioiden tulee huolehtia innovointikyvykkyydestä selviytyäkseen ja pysyäksään mukana kehityksessä. Tämä edellyttää uusia innovaatiomenetelmiä, käytäntöjä ja työkaluja. NABC:n kehittäjät ovat todenneet, että suuri määrä hyviä ideoita jää käyttämättä, koska asiantuntijoiden on usein vaikea selittää niitä

muille. Näin ollen ideoita hylätään, koska niitä ei ymmärretä. NABC on kehitetty, jotta voidaan saada systemaattisempi lähestymistapa ja ymmärrys arvolupauksille eli arvoajatteluun. Tämä menetelmä mahdollistaa ajatuksen, idean arvioinnin ja auttaa sen arvon määrittelyssä. (Corner 2012.)

NABC-menetelmää voidaan käyttää kehittämisprosessin kaikissa vaiheissa. Tämä tekee siitä erityisen tehokkaan. Lisäksi NABC-menetelmä toimii yhdessä muiden menetelmien kanssa täydentävänä. Kehittämisprosessi voi edetä monin eri tavoin. Kun NABC-menetelmä arvioi ideaa, asetetaan kysymyksiä, joihin on vastattava. Tärkeää on pitää mielessä asiakasnäkökulma, kuka on ns. vastaanottavassa päässä. NABC-menetelmää voidaan käyttää päivittäisen työtilanteen analyysin välineenä. Se auttaa ajattelemaan ja toimimaan innovatiivisesti. Sen etuna on nähdä asiat eri näkökulmista ja puuttua tottumuksiin ja haluihin. (Corner 2012.)

NABC:n avulla jokainen voi työskennellä järjestelmällisesti ja luovasti. Se kehittää ja tarkentaa ideaa vähitellen idea-kehitysprosessissa. Jotkut ihmiset uskovat, että eivät osaa ideoida ja toiset luulevat kehittävänsä yksin. Järjestelmällinen ja jäsennelty työskentelymalli auttaa luovien ideoiden käyttöön otossa edellyttäen toiminnallisia puitteita niiden kehittämiseksi. (SRI 2006.)

Vuosikello

Vuosikello on työväline oppilaitoksen toiminnan suunnittelussa. Se on maakunnallisen yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelmassa nostettu erääksi kehittämisen työkaluksi muun muassa oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välille. Se toimii toteuttamisen suunnan näyttäjänä ja tiedottamisen välineenä. Vuosikellon avulla sekä opiskelijat että opettajat ja muut oppilaitoksen sidosryhmät tehdään tietoisiksi yrittäjyyden oppimispolusta ja aikataulusta. Organisaatioissa tulisi laatia oma vuosikello, jolla toimintaa saadaan näkyväksi ja osaksi oppimisen arkea. Vuosikello toimii myös yhteistyön rakenteena, jos se laaditaan sidosryhmäyhteistyönä esimerkiksi paikallisten yrittäjien kanssa.

Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisprosessissa on hyvä pitää mielessä missä vaiheessa ollaan. Tällä hetkellä kehittäminen kohdistuu toimenpiteisiin ja arviointi käytettyihin menetelmiin. Tässä työssä esitellään Keikkailun vuosikello. Yrittäjyyden oppimisen malleja arvioidaan NABC- menetelmällä ja esitetään lähtökohtia organisaatioiden yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseksi.

1.4 Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallisuus

Innovatiivisuus on monipuolista oppimista edellyttävää luovuutta, jolla on prosessiin tai tapahtumaan liittyviä positiivisia vaikutuksia käytännössä. Tulosten perusteella menestyksekkäissä innovaatioyrityksissä yhteistoiminnalliseen oppimiseen on pikemminkin ajauduttu kuin pyritty. Yhteistoiminnallisen oppimisen voi katsoa olevan innovaatioyritykselle luonteenomaista. Yhteistoiminnallisen oppimisen jaottelu luo käyttökelpoisen tavan analysoida innovaatioiden oppimista. Innovatiivisuus yhdistettynä yhteistoiminnalliseen oppimiseen mahdollistaa innovaatioiden syntyä. Opettajan innovatiivisuus on yhteydessä erityisesti uudistushenkisyyteen ja uudistuksiin. Innovatiivisuus edellyttää monipuolista oppimista yksilöltä ja yhteisöltä. Opettajan jatkuvaa pyrkimystä opetusmenetelmien uudistamiseen sekä työ- ja opetustapojen yhdistelemiseen pidetään tärkeänä. Keskeistä on pedagoginen ammattitaito ja kekseliäisyys jokapäiväisessä työssä. (Siltala 2010, 12.)

Innovaatio tarkoittaa uutta asiaa tai ideaa, joka on otettu käyttöön ja, joka tuottaa lisäarvoa. Innovaatiossa on kysymys toiminnallistetusta uudesta ideasta. Tyypillisesti innovaatio konkretisoituu uutena tuotteena tai palveluna. Tuote- ja palveluinnovaatioiden ohella innovaatiotoiminta voi kohdistua toimintaprosessiin tai kokonaiseen toimintajärjestelmään, jolloin on tapana puhua systeemisestä innovaatiosta. Innovaatiotoiminnalla tarkoitetaan laajasti niitä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on tuottaa arvoverkon kannalta hyödyllisiä innovaatioita. Arvoverkkoihin kuuluvien organisaatioiden välisillä rajapinnoilla tapahtuu innovaatiotoimintaa. Vallitsevana käsityksenä on ollut, että innovaatiotoiminta edellyttää yksilöiden ja organisaatioiden kykyä nähdä asioita uudessa valossa ja näiden kykyä käynnistää prosesseja, jotka myös johtavat asioiden toisin tekemiseen. Innovaatiotoiminta on toisin näkemistä ja toisin tekemistä. Arvoverkon innovaa-

tiotoiminnassa ei ole kysymys laeilla ja säädöksillä ohjattavissa olevista hallinnollisista prosesseista, vaan arvoverkon toimijoiden halusta ja kyvystä kehittää uusia palveluja ja palvelutuotannon tapoja. (Jalonen 2011, 45.)

”Innovaatioiden luominen edellyttää muutosta ja aiheuttaa muutosta” (Heikkilä 2010, 183). Innovatiivisuus on ”iskusana”. Innovaatiot ja uudet ratkaisut aiheuttavat muutosta sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolella. Innovaatioiden tuottamisprosesseissa viitataan älylliseen ja näkymättömän pääoman merkitykseen. Näille ominaisuuksille hyvänä alustana toimii ympäröivä, jatkuvasti muuttuva tuntemattomuus. Innovaatioiden tuottaminen on vaativa prosessi ja useimmiten merkittävimmät niistä tuotetaan jossakin organisaatiossa. Organisaatiossa tuotettu innovaatio edellyttää, että sen kulttuuri rohkaisee innovoimaan. Jokaisella yhteisöllä on jatkuvasti edessään dynaaminen oppimisprosessi. Sen takaamiseksi tarvitaan hyvin suunniteltu visionäärinen kehys. (Heikkilä 2010, 183–187, 235.)

Innovaatioprosessia voidaan tarkastella yhteistoiminnallisen oppimisen teorian perusajatusten pohjalta. Innovaatioprosesseista on löydettävissä yhteistoiminnallisen oppimisen perusajatuksia, erityisesti positiivista riippuvuutta yksilöiden välillä ja yksilön vastuuta sekä sosiaalisten taitojen merkityksen korostumista ja yhdessä oppimisen toimintakulttuuria. Toimivissa, yritykselle tuottoisissa innovaatioissa taustalla on usein jaettua tietämystä, vastuunottoa ja laaja-alaista ymmärrystä kokonaisuudesta. (Siltala 2010, 60.)

Jalonen (2011, 45-46) kyseenalaistaa innovaatiotoiminnan johtamisesta sanan varsinaisessa merkityksessä. Johtamisen sijaan innovaatiotoimintaa voidaan lähestyä toimijoiden välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Kilpailukyvyyn säilyttämiseksi organisaatioiden on jatkuvasti kehitettävä uusia tuotteita ja palveluita. Muutosprosesseissa konfliktit ovat luonnollinen ja välttämätön osa organisaatioiden elämää, sillä niiden kautta syntyy uusia ideoita. Ihmisten toimintaa ohjaa välittömän taloudellisen palkitsemisen lisäksi halu käyttää tietämystään ja luovuuttaan. Lähtökohtana on ajatus siitä, että uudet oivallukset ja innovaatiot syntyvät ja leviävät tai jäävät syntymättä ja leviämättä järjestelmän vuorovaikutussuhteissa ja toimijoiden välisillä rajapinnoilla. Innovaatiotoiminta voidaan kä-

sitteellistä kompleksiseksi suhteeksi, joka on samanaikaisesti sekä toimijoiden vuorovaikutuksessa ilmaantuva emergentti kokonaisuus että toimijoiden vuorovaikutusta ohjaava rakenne. Kompleksista suhdetta kutsutaan luovaksi hiertymätilaksi. (Jalonen 2011, 45-46.)

Yhteistoiminnallisuus

On tärkeää ymmärtää ja tunnistaa ryhmätyötaitojen kehittämistarve. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsitteiden avulla pystytään hahmottamaan kehittämis- ja innovaatioprosesseja. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden ja ongelma-perustaisen oppimisen teorioiden periaatteita yhdistämällä olisi mahdollista saada aikaan innovaatio-oppimista selkiyttävä perusta vastineeksi liiketaloudessa esiteltäviin, esimerkiksi oppivaa organisaatiota, käsitteleviin ajatusmalleihin. (Siltala 2010, 60.)

Siltala näkee yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteena osallistujien yhteiseen päämäärään pääsemisen. Päämäärään pääsemiseksi tulee tehdä tehtäviä oikealla tavalla jakamalla. Yhteistoiminnallisen oppimisen peruspilareiksi voidaan nostaa positiivinen riippuvuus, avoin vuorovaikutus, yksilöllinen vastuu, sosiaaliset ryhmätaidot ja arviointi. Yhteistyön tekeminen on välttämätöntä innovaatioprosessiin liittyvässä osaamisen- ja tiedonhankinnassa. Myös jaetun tietämyksen, luottamuksen ja vastuunoton merkitys korostuu. (Siltala 2010, 61-62.)

Positiivista riippuvuutta pidetään tärkeänä, mutta vaikeasti käsiteltävänä asiana. Positiivista riippuvuutta voidaan pitää perusedellytyksenä nykyiselle innovaatioiden kehittelylle. Harvinaisia poikkeuksia lukuun ottamatta menestyksekkäseen innovaatioon ei voida päästä ilman ryhmää. Yksittäisen ihmisen tiedot, taidot ja markkinoihin suhteutettu reaktiokyky eivät voi riittää vaativassa kilpailutilanteessa. (Siltala 2010, 126.)

Keskinäinen, avoin vuorovaikutus on yhdessä oppimisen perusperiaate. Vuorovaikutus luo pohjan sitoutumiselle. Vuorovaikutustaitojen kehittämiseen kannattaa panostaa, sillä niiden merkitys kasvaa ryhmän kasvaessa. Innovaatioiden kehittämisessä on usein vaikea suoraan nimetä, kenen ideasta innovaatio on lähtenyt liikkeelle tai kuka on jalostanut sen valmiiksi. Toisaalta usein on löydettävissä henkilö, joka lopulta on innovaation takana. Nimetäänpö innovaatio yksittäisen ihmisen vai ryhmän aikaansaannokseksi riippuu näkökulmasta. Ideasta ei tule innovaatiota ilman määrätietoista kehittämistä. (Siltala 2010, 127.)

Yksilön vastuu tulee esiin erityisesti luottamuksen ja oman aseman hahmottamisen kannalta. Ryhmän jäsenellä on yhteistoiminnallisessa oppimisessa vastuu sekä omasta että muiden ryhmän jäsenten oppimisesta. Ryhmän jäsenet jakavat ongelman useampiin pienempiin osiin ja tätä lähdetään selvittämään joko yksittäin tai pienemmissä ryhmissä. Henkilökohtainen vastuu korostuu, sillä osa-alueella tiedon on oltava luotettavaa ja kattavaa ja kaikkien ryhmän jäsenten hyödynnettävissä. Tärkeää yksilön kannalta on myös kyky sitoutua pitkiin ja raskaisiin prosesseihin. Yksilön vastuuseen liittyy myös se, että kykenee olemaan ymmärrettävä muille ryhmän jäsenille. Yksilön vastuuta on tarkkailla ympäristöä ja olla sen kanssa jatkuvassa, aktiivisessa vuorovaikutuksessa. (Siltala 2010, 127.)

Sosiaalisia ryhmätaitojen kehittämistä ei nähdä erillisenä irrallisena prosessina, vaan se on osa innovaatioprosessin perustaa. Tehokas oppiminen ryhmässä ja positiivinen ilmapiiri sekä positiivinen riippuvuus vaativat tietoista yhteistyötaitojen kehittämistä. Jokaisen yksilön on kyettävä ymmärtämään ryhmän muita jäseniä ja heidän maailmakuviaan ja roolejaan. Näin myös roolien päällekkäisyys ja vuorottelu tulevat mahdollisiksi. Innovaatioprosessi voi olla enemmän ryhmän kasvukehitystä kuin varsinaista teknistä kehittämistä. (Siltala 2010, 128.)

Arviointi on tärkeää oppimisen ohjaamisessa ja johtamisessa. Kriteereitä asettamalla voidaan selvittää, mitkä ovat tavoiteltavia ja tärkeitä asioita. Arvioinnilla ohjataan myös oppimisen taitojen kehittämistä. Arvioinnissa on oltava mukana sekä yksilötason että ryhmän yhteisen toiminnan arviointi. Arviointia on syytä tehdä jatkuvasti prosessin eri vaiheissa. Tehtävän suorittamisen jälkeen tulisi

yhteistoiminnallisen oppimisen mallissa varata riittävästi aikaa oman toiminnan arviointiin ja arvioon siitä, mitä ja miten opittiin. Vuorovaikutteinen ja dialoginen johtamistapa vaikuttaa myönteisesti innovatiivisuuteen. (Siltala 2010, 128.)

Yhteistoiminnallisuuden lisäksi jatkuvuus on perusedellytys innovaatioiden kehittämisenä. Johtajien rooli ja toiminnan jatkuvuuden merkitys korostuvat. Pyrkimys omaan hyvään johtaa myös yhteiseen hyvään. Kaikkien ryhmän jäsenten on opittava ymmärtämään, että yhteisillä päämäärillä on mahdollista päästä pidemmälle kuin yksilötason persoonallisilla pyrkimyksillä. (Siltala 2010, 129.)

Innovatiivinen opettaja uudistaa opetusmenetelmiään ja hän pyrkii yhdistämään työ- ja opetustapoja. Innovatiivinen opettaja ei ole opettajajohtoinen auktoriteetti, eikä hänen toimintaansa ohjaa erityinen pyrkimys taloudellisuuteen. Innovatiivinen opettaminen vaatii opettajalta muutoskyvyn ja –halun lisäksi sitoutuneisuutta, yhteistyötaitoja sekä kykyä ja halua luoda uudenlaisia pedagogisia käytänteitä. Innovatiivisen opettajan työmotivaatio on korkealla. He työskentelevät päättäväisesti, tehtäväsitoutuneesti ja heillä on hyvä itsetuntemus ja itseluottamus. Innovatiivinen opettaja on lisäksi joustava, opiskelijalähtöinen, ahkera, rohkea ja luova. Innovatiivisuuden kehittämisedellytyksiä yhteisössä ovat virheiden salliminen, päämäärän luominen, työnkuvien laajentaminen, palkitseminen (ryhmiä yksilöiden sijaan), hierarkian merkityksettömyys, avoimuus ja läpinäkyvyys sekä työolosuhteiden parantaminen. (Siltala 2010, 63, 69.)

Innovaatio on toiminnallinen uudistus, joka edellyttää toisin näkemistä ja toisin tekemistä. Tämä merkitsee sitä, että innovaatiossa on aina kysymys jonkinasteisesta muutoksesta. Muutoksen näkökulmasta innovaatiot voidaan jakaa radikaaleihin ja inkrementaaleihin innovaatioihin. Inkrementaalisella innovaatiolla viitataan vähittäiseen muutokseen ja pieniin parannuksiin jo olemassa oleviin tuotteisiin, palveluihin tai toimintatapoihin. Radikaalilla innovaatiolla tarkoitetaan toimintajärjestelmää laajasti uudistavaa muutosta. Radikaaleja ja inkrementaalisia innovaatioita syntyy pääsääntöisesti kahdella eri tavalla. Innovaatioihin voidaan pyrkiä tavoitteellisella ja organisoidulla tutkimus- ja kehittämistoiminnalla, tiede- ja tutkimuslähtöiseksi innovaatiotoiminnaksi. Innovaatio voi olla myös sattuman ohjaama prosessin tulos. Sattuman roolia innovaatioprosessissa kuva-

taan usein serendipiteetin -käsitteellä. Sillä tarkoitetaan onnekasta mutta valveilla olevaa satunnaisuutta, joita tapahtuu, kun yksilöt löytävät jotain muuta kuin alun perin etsivät. (Jalonen 2011, 49.)

Organisaation sisäisen vuorovaikutuksen ohella vuorovaikutusta tarvitaan myös arvoverkon ja sen asiakkaiden välillä. Asiakkaiden keskeinen rooli innovaatio-toiminnassa perustuu siihen, että monissa hyvinvointipalveluissa asiakkaat ovat parhaita oman elämänsä asiantuntijoita. Asiakkaiden osallistaminen arvoverkon innovaatiotoimintaan antaa mahdollisuuksia sekä parempaan ongelmien muotoiluun että ideoita ongelmien ratkaisemiseksi. Vuorovaikutusta korostava tulkinta kytkeytyy innovaatiotutkimuksen piirissä alaa valtaavaan käsitykseen, jonka mukaan innovaatiot syntyvät yhä useammin toimijoiden välisillä rajapinnoilla toteutuvissa avoimissa innovaatioprosesseissa. Erilaisista taustoista tulevilla toimijoilla on enemmän mahdollisuuksia löytää epätavallisia yhdistelmiä innovaatioiden siemeniä. Parhaimmillaan avoimissa innovaatioprosesseissa ylittää tavanomaiset totuudet, etsitään uusia ideoita erilaisista ja toisiinsa liittymättömistä lähteistä sekä luodaan niistä uusia mahdollisuuksia (Jalonen 2011, 62-63.)

Innovaatioteorioiden johtamisparadigman teknisinä ominaisuuksina voidaan pitää sitä, että kiinnostuksen kohteena ovat uutuus, muutos, luovuus, innovatiivisuus, jatkuva parantaminen ja joustavuus. Näitä kiinnostuksen kohteita pyritään edistämään asiakaskeskeisellä, oppilaitoksessa opiskelijakeskeisellä ja avoimella vuorovaikutuksella sekä kiinnittämällä huomiota sosiaalisessa kanssakäymisessä toteutuvaan tiedon luomiseen, jakamiseen ja hyödyntämiseen. (Jalonen 2011, 69.) Oppilaitosorganisaatioissa kehittämiseen tulisi osallistaa opiskelijat ja etenkin yrittäjyyden oppimisen kehittämisessä yritykset. Opiskelijoiden, yritysten ja oppilaitoksen yhteisellä kehittelyllä voidaan löytää yhteisiä kiinnostuksen kohteita ja epätavallisia yhteistyömuotoja, joista yrittäjyyskasvatuksen innovointia edistetään. Yhteistoiminnallinen oppiminen tarvitsee myös opettajan toimijuutta (Lepistö 2011, 18).

1.5 Yrittäjyyskasvatusta tukevat oppimisympäristöt

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan oppimiseen liittyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kokonaisuutta. Yrittäjyyskasvatusta tukevien oppimisympäristöjen rakentamisen haasteena on yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen tekemiseen suuntaavien pedagogisten ratkaisujen, opetusmenetelmien hyödyntäminen ja niissä olevien mahdollisuuksien näkeminen. (OPM 2009, 17.) Oppimisympäristöillä tarkoitetaan myös yleisesti erilaisten paikkojen, tilojen, yhteisöjen, teknisten ratkaisujen, välineiden tai toimintatapojen yhdistelmää, joka tukee oppimista. On tärkeää, että oppimisympäristön hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa on didaktisesti ja pedagogisesti suunniteltua ja oppimisympäristöt tukevat innovatiivisten opetus- ja opiskelukäytäntöjen kehittymistä. (Koramo 2012, 6.)

Yrittäjyyttä tukevassa oppimisympäristössä korostuu oppijan oma aktiivisuus. ”Yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristössä annetaan vastuuta oppijalle, kannustetaan tekemään itse, ohjataan oppijaa havaitsemaan mahdollisuuksia ja tuetaan niihin tarttumista, vahvistetaan oivaltavaa ja keksivää oppimista, tuetaan luottamusta omiin kykyihin, suodaan mahdollisuuksia riskien ottamiseen sekä ohjataan tavoitteelliseen työskentelyyn toisten kanssa.” Yrittäjyyden opiskelu tapahtuu myös simuloidussa tai reaali maailman tilanteessa ja oppijoilla on mahdollisuus olla suoraan vuorovaikutuksessa yrittäjyyden kanssa. Opetus rakentuu ongelmanratkaisulle ja vuorovaikutukselle. Yrittäjyyden oppimisympäristössä oppijan tukena on erilaisia asiantuntijoiden verkostoja ja ”opettajan rooli kehittyy tiedon jakajasta organisaattoriksi, ohjaajaksi ja oppimisympäristön suunnittelijaksi”. Työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä vahvistetaan ja oppimistilanteita viedään lähelle yrittäjyyttä. (OPM 2009, 17- 18.)

Yrittäjyyskasvatukseen soveltuvia toiminnallisia menetelmiä ovat muun muassa oma-aloitteisuuteen ja omaan tiedonhankintaan kannustavat työtavat: esim. projektioppiminen ja tutkiva oppiminen. Yhteistyötä ja yhteistä ongelmanratkaisua edistävät opetusmenetelmät: yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät (esim. tiimityöskentely, palapelimalli, kasautuva ryhmä, työpistetyöskentely). Innovatiivisuutta ja luovuutta kehittävät menetelmät: esim. lumipallo, tulevai-

suusverstas, kuusi ajattelun hattua, learning cafe ja ideointitekniikat. Tavoitteellisuutta ja päämäärätietoisuutta tukevat opetusmenetelmät: esim. mielikuvaharjoitukset. (Järvinen-Taubert 2011, 51.)

Kun eri oppimisympäristöjä ja -menetelmiä yhdistetään joustavasti ja opiskelijalähtöisesti, voidaan puhua monimuoto-opetuksesta tai sulautuvasta oppimisesta. Sulautuvan oppimisen käsite sopii hyvin oppimisympäristöjen kehittämiseen ja kehittämistyön tulosten kuvaamiseen. Sulautuva oppiminen on käsitteenä läheinen tutkivan oppimisen käsitteelle. Oppimisympäristön sulauttaminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että opiskelutila ja virtuaalinen oppimisympäristö sulautetaan yhdeksi kokonaisuudeksi, jossa oppiminen tapahtuu. Oppimisen perustana on olemassa olevan tiedon rakentuminen yhteisöllisenä prosessina. Sulautuvassa oppimisessa opiskelija ottaa itseohjautuvan roolin suunnittelemalla, ohjaamalla ja arvioimalla toimintaansa ja opettaja toimii asiantuntijan roolissa ohjaten ongelmanratkaisuprosessia. Opettajan tehtävässä korostuu tiedon jakamisen sijaan tiedon valikoiminen ja oppimisen ohjaaminen. Opettamisen sijaan pääpaino kohdistuu oppimiseen ja oppimisprosessin ohjaamiseen (Koramo 2012, 15-16.)

Tulevaisuudessa oppimisympäristöjen kehittämisessä tulee luoda ja rohkeasti yhdistellä erilaisia oppimisympäristöjä ja menetelmiä oppimiskäsitteiksi, joilla edistetään yksilöllisten opintopolkujen toteutumista erilaisten opiskelijoiden tarpeet huomioiden. Tavoitteena on yhä avoimempiin ja vuorovaikutteisempiin oppimisympäristöihin siirtyminen. Keskeistä on antaa opiskelijoille mahdollisuus työvaltaiseen oppimiseen erilaisissa ympäristöissä sekä monikanavainen oppimisen tuki ja ohjaus hyödyntäen eri medioita ja teknologioita. Lisäksi tavoitteena on, että opiskelijoille muodostuu opiskelun aikana oma henkilökohtainen oppimisverkosto, joka kantaa läpi elämän. Myös yrittäjyyskasvatuksen menetelmien hyödyntäminen ja tiivis työelämäyhteistyö koetaan tärkeiksi oppimisympäristöjä kehitettäessä. Oppimisympäristöjä tulee nähdä laajemmin, eli työelämä tulee nähdä myös oppimisympäristönä. Kumppanuusperusteisuus on sitä, että työtä voi tehdä myös muualla kuin koulurakennuksessa. (Kivioja 2012, Koramo 2012, 66.)

Ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjen kehittämishankkeiden tuloksissa voidaan todeta, että kehittämistyössä mukana olleet ovat rohkeasti lähteneet etsimään ja myös löytäneet uudenlaisia lähestymistapoja kehittää ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä sekä opetus- ja ohjausmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöisesti. Kehittämistyö on vaikuttanut positiivisesti opiskelijoiden opiskelumotivaatioon, oppimistuloksiin, joustavien opintopolkujen toteuttamiseen ja työelämäyhteistyöhön. Se on lisännyt opettajien osaamista ja innostanut opettajia oman työnsä kehittämiseen. (Taivassalo-Salkosuo 2012, 65.)

1.6 Tiimiakatemia menetelmät

Tiimiakatemia menetelmiä voidaan käyttää erilaisissa ympäristöissä toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Ne soveltuvat yrittäjyyskasvatustyöhön, jossa yhteistoiminnallisuuteen perustuva tiimioppiminen korostuu. Tiimiakatemia menetelmissä opitaan yhdessä, vaaditaan oma-aloitteisuutta ja käytännöllisyyttä. Pedagogisesti tiimiakatemia menetelmät ovat innovatiivisia. ne ovat saaneet vaikutteita niin opetusalan kuin liikkeenjohdon teorioista, malleista ja ideoista, mutta ennen kaikkea ne ovat syntyneet ihmisten tarpeesta oppia yhdessä tosielämässä ja tosielämän tarpeita varten. (Partus Oy 2012.)

Tiimiakatemia menetelmillä edistetään tiimioppimista ja tiimiyrittäjyyttä, jossa oppijat ottavat itse aloitteen omasta elämästään ja ryhtyvät toimimaan. Tiimioppimista on ansioituneesti edistänyt ja kehittänyt Jyväskylän Tiimiakatemia. Yrittäjyysprosentti tutkinnon suorittaneista on 5-10 kertainen perinteisiin korkeakouluhin verrattuna. Joka kolmas valmistuneista ryhtyy yrittäjiksi. Tiimiakatemia menetelmät tiimioppimisesta perustuvat sokraattisiin työkaluihin, joissa kaikki osalliset oppivat dialogin kautta. Tiimiakatemia toiminnassa on pyritty soveltaamaan teoriaa käytäntöön asiakasprojektien kautta. Tiimioppimisen mallia on kehittänyt Partus Oy, joka on Tiimiakatemia rekisteröimä tavaramerkki. (Partanen 2012, 8-9, 54.)

Tiimiyrittäjyys perustuu rakettimalliin, jossa kuvataan oppimisprosessien kokonaisuus. Kaikille oppimisen teemoille on kuvattu oppimisprosessin peruskuvaus.

Ne perustuvat Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin tietoteorioihin. Tiimiakatemian rakettimallin prosessien työkaluilla ja menetelmillä voidaan yritystoiminta aloittaa aivan alusta alkaen ilman mitään liikeideaa. Tämä malli sopii myös ekspansiiviseen oppimiseen (Engeström), joissa molemmissa ideat syntyvät vähitellen systemaattisen prosessin edetessä. Prosessien toteuttamiseen ja seurantaan on tiimiakatemiassa kehitetty erilaisia työkaluja: taitoprofiili, erilaiset passit, valkoiset paperit, tiimivalmentajan teesit, Johanneksen lait ja laatu 47-arviointijärjestelmä. (Partanen 2012, 10, 12, 14.)

Tiimioppiminen

Opettajat ovat yhdessä oppijoiden kanssa synnyttäneet kouluihin monia uusia oppimisympäristöjä. Niissä luodaan malleja, kokeillaan ja kehitellään uusia oppimismenetelmiä. Useissa oppilaitoksissa on otettu käyttöön Nuori yrittäjyys ry:n ohjelmia, harjoitusyrityksistä leireihin. Tiimioppimisen menetelmät on koettu tuloksellisiksi, kun ne otetaan käyttöön opiskelijoiden kokonaisvaltaisessa valmennuksessa. Voidaan puhua tiimioppimisen pedagogiikasta. Se tavoittelee yrittäjyyden ja ammatillisen oppimisen yhdistämistä oppijoita ja valmentajia innostavaksi, tosielämän makuseksi elämäksi ja yrittäjyyttä synnyttäväksi toimintakulttuuriksi. (Tuuri 2011, 238.)

Tiimioppimisessa on kyse yhteisöllisestä ajattelusta ja tiedon rakentelusta sekä sosiaalisten taitojen kehittymisestä. Keskeistä tiimiyrittäjyyden ja -oppimisen onnistumisessa ovat hyvä johtajuus ja tiimien valmentaminen. Tiimityössä jäsenet jakavat tietoa ja ideoita avoimesti. Parhaassa tapauksessa he rakentavat yhdessä luovuuden ja innovatiivisuuden ilmapiirin. (Tuuri 2011, 98-99.) Tässä raportissa en tarkemmin esittele tiimioppimisen mallia, vaan osia siitä, joita voidaan soveltaa yrittäjyysvalmennuksissa.

Hope-valmennus

Hope-hanke toteutui vuosina 2008 – 2012. Sen tarkoituksena oli ”sytyttää yrittäjyyden pieni liekki kunnon roihuun”. Hankkeesta vastasi Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä. Hope-valmennukseen osallistuneet ammatilliset opettajat osallistuivat yhteisölliseen oppimisprosessiin, jossa toteutettiin tiimioppimisen menetelmiä. Yrittäjyysvalmennus toteutettiin puolentoista vuoden ajanjaksolla 18 (6x48h) lähipäivän aikana. Uudenlaisilla yrittäjyyden oppimismenetelmillä on tarkoitus muuttaa arjen käytäntöjä hankkeesta saatujen kokemusten avulla. ”Oppilaitokset haastavat itsensä oman oppimisympäristönsä synnyttämiseen, sen toiminnan käynnistämiseen ja edelleen kehittämiseen. Kaikkien toimien päämäärä on opiskelijoiden yrittäjyysvalmiuksien kehittäminen”. (Erkko 2012.)

Tiimiakatemiassa kehitetyt yrittäjyyttä synnyttävät valmennusmenetelmät auttavat myös ammatillisia opettajia kasvattamaan tulevaisuuden yrittäjiä. Viiteen eri valmennukseen osallistui yhteensä noin sata ammatillista opettajaa. Tiimiakatemia on Jyväskylän ammattikorkeakoulun yrittäjyyden erikoisyksikkö. Sen innovatiiviset menetelmät ja innostunut oppimisen meininki ovat saaneet useita palkintoja. ”Nyt uskon muutosten tuulien puhaltavan myös ammatillisessa koulutuksessa”, sanoo Tiimiakatemian päävalmentaja Johannes Partanen, joka toimi Hope-hankkeessa opettajien päävalmentajana. Lähtökohtana opettajien valmentamisessa tiimioppimisen ajatusmaailmasta voidaan käyttää Partuksen kehittelemiä teesejä ja lakeja (Tuuri 2011, 7.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemian perustaja Johannes Partanen mielestä yrittäjyyttä oppii vain alkamalla tehdä ja osuuskunta on tekemiselle hyvä työkalu. Yrittäjyyskasvatuksen kehittämishankkeen, Hopen tarkoituksena on ollut tuoda tiimiakatemian menetelmiä toisen asteen oppilaitoksiin. Sillä on haluttu tuoda ”yrittämisen innostus, tiimioppimisen filosofia ja tiimiakatemian oppimisen malleja toisen asteen ammatilliseen koulutukseen”. Opettajien rooli on muuttumassa valmentajaksi ja yrittäjyyskasvattajaksi. Ammattiin liittyvän substanssinosaamisen opettamisen rinnalle on noussut haastajaksi uudennais-

Opinnäytetyön suuntaa antavana lähtökohtana on ollut Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategia, joka ohjaa oppilaitosten toimenpideohjelmien laatimisessa. Työn kohteeksi on valittu toisen asteen ammatillinen koulutus. Ammatillisessa koulutuksessa käytössä olevia malleja on esitelty ja analysoitu NABC-menetelmän avulla. Opinnäytetyössä on keskitytty oppimisympäristöjen näkökulmaan, jossa valmentajan rooli on keskeistä. Yrittäjyyden oppimisen pedagogiikka ohjaa yrittäjyyskasvatuksen ja erityisesti oppimisympäristöjen kehittämistä. Yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteillä haastetaan oppilaitoksien arvomaailma luovalla verkostoyhteistyöllä.

2 YRITTÄJYYSKASVATUS JA SEN TUTKIMUS

Yrittäjyyskasvatuksen suomalaiset tutkijat ja toimijat ovat edelläkävijöitä yrittäjyyden oppimisen ja yrittäjämäisen pedagogiikan kehittämisessä ja soveltamisessa. Suomi oli ensimmäinen maa Euroopan unionissa, joka otti kansallisessa opetusohjelmassaan päämääräkseen saada yrittäjyyskasvatus yhdeksi toimintaa ohjaavaksi tavoitteeksi läpi koulujärjestelmän 1994. Kuluneiden vuosien aikana moni muu maa on lähtenyt seuraamaan Suomen jalanjalkia ja oppimaan niistä kokemuksista, joita meille vuosien varrella on kertynyt. Nykyisin yrittäjyyskasvatuksen tutkimus on laajentunut ja sen kansainvälinen tutkijajoukko kasvanut. Yliopistot ympäri maailmaa pyrkivät ottamaan yrittäjyyden mukaan opetuksensa. Suomessa on tehty jo mittava määrä tutkimusta, jonka tuloksia nyt viehdään kansainvälisiin tutkijayhteisöihin. (Kyrö 2013.)

Yrittäjyyskasvatus on ollut osa suomalaista koulukeskustelua 1980-luvulta lähtien. Sitä on alettu korostaa erityisenä koulutuksen tehtävänä 2000-luvulla. Tämän taustalla on koulutus- ja talouspoliittiset linjaukset, jossa Euroopan unionista rakennetaan kilpailukykyistä, dynaamista ja sosiaalista yhteisöä. Näin ollen koulutuksen tehtäväksi tulee edistää yrittäjyyttä luomalla uutta ajattelutapaa ja vahvistaa yrittäjätaitoja. Tämä tarkoittaa, että oppijoissa tulee tukea sellaisia tietoja, taitoja ja asenteita, joita tarvitaan työelämässä riippumatta siitä työskenteleekö hän itsenäisenä yrittäjänä vai toisen palveluksessa. (Korhonen, Komulainen ja Rätty 2013.)

Yrittäjyyskasvatuksen keskusteluun kuuluu uuden käsittely ja tulkitseminen suhteessa tuttuun. Tutulla tarkoitetaan historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutuneita ja ylläpidettyjä käsityksiä koulun päämääristä, tehtävistä, arvoista ja pedagogisista käytännöistä. Yrittäjyyskasvatus on sekä käsitteellisesti että ideologisesti monimerkityksellinen ilmiö, johon on tarjolla useita keskenään kilpailevia ja ristiriitaisia, erilaisiin arvoihin, ideologioihin ja uskomuksiin kiinnittyviä puhetapoja, selityksiä ja perusteluja. Yrittäjyyskasvatus nähdään osana uusliberalistista koulutuspolitiikkaa, jota analysoidaan hallinnan teorian viitekehyksessä. Näin tarkasteltuna uusliberalismi ei ole niinkään poliittinen ideologia, vaan jälkimoder-

neille yhteiskunnille ominainen vallan harjoittamisen tapa, jossa on kyse yksilöiden ja yhteisöjen käyttäytymisen ja toiminnan ohjailemisesta. Yrittäjyyskasvatus muotoilee uudelleen käsityksiä yksilön minuudesta ja kyvykkyydestä, koulun päämääristä ja arvoista sekä pedagogisista keinoista, joilla näihin päästään. (Korhonen ym. 2013.)

Tutkijoiden mukaan opettajilla on vaikeuksia hahmottaa ja sisäistää yrittäjyyskasvatuksen tavoitteita, sisältöjä ja toteuttamistapoja. Heidän käsitteellinen, sisällöllinen ja menetelmällinen ymmärryksensä yrittäjyyskasvatuksesta ei vielä ole riittävän kehittynyt ja monipuolinen. Koulutuspoliittinen muutos ja uusliberalistinen hallinta eivät muodosta ristiriitaa suhteessa aiempiin käsityksiin koulun päämääristä, arvoista, yksilön kyvykkyydestä ja pedagogisista käytännöistä. Koulutuspoliittinen muutos ja yrittäjyyskasvatus oppilaitoksen toiminnassa eivät merkitse yksiselitteisesti paluuta vanhaan tai siirtymistä uuteen, vaan se ilmenee erilaisina arvostuksina, ideaaleina ja pyrkimyksinä. (Korhonen, ym. 2013.)

Tutkimukset osoittavat, että opettajilla on vaikeuksia löytää sisältöjä ja keinoja, joilla vastata yrittäjyyskasvatuksen haasteeseen, vaikka he ovat avainasemassa yrittäjyyskasvatuksen juurruttamisessa oppilaitoksiin. Opettajien työn kautta yrittäjyyskasvatuksen tavoitteet välittyvät opiskelijoille, ja aikanaan konkretisoituvat yhteiskunnassa yritteliäiden toimintatapojen kasvuksi. (Pihkala, Ruskovaara, Seikkula-Leino ja Pihkala 2009, 9-10.) Yrittäjyyskasvattajan tarvitsemien tietojen ja taitojen tulee olla ajan tasalla ja vallitsevien strategialinjausten mukaisia (Pihkala ja Ruskovaara 2011, 50).

Yrittäjyyskasvatus tarjoaa pedagogille menetelmiä, joilla kannustetaan oppijaa elinikäisen oppimisen polulle. Elinikäisellä oppimisella tavoitellaan muun muassa yritteliästä elämänasennetta. Yrittäjyyskasvatuksessa painottuu toiminnallisuus ja se painottaa innovatiivisuutta. (Rytkölä, Ruskovaara ja Järvinen 2011, 7-10.) Yrittäjyyskasvatus tulee nähdä enemmän opetusmenetelmänä kuin sisältönä. Yrittäjyyskasvatuksen käsite tulee määritellä tutkimusperusteisesti, jotta se voidaan hyväksyä osaksi opettajan perustehtävää. (Lepistö 2011, 13-14.) Lisäksi on ponnisteltava systemaattisesti opettajien käytännön toiminnan suuntaamiseksi selkeämmin tukemaan yrittäjyyskasvatuksen tavoitteita. Tarvitaan

lisää ohjeita ja malleja sekä tutkimuksia eri menetelmien toimivuudesta. (Pihkala ja Ruskovaara 2011, 54-55.)

2.1 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden kehittyminen

Elinkeinoelämän keskusliiton tekemän oivalluksen loppuraportin mukaan, oppilaitosten oppimista tukevat rakenteet korjataan tukemaan yhteisöllistä opettajuutta, joka viime kädessä mahdollistaa luovuutta edistävän oppimiskulttuurin toteutumisen. Oppimisen arviointi on keskeinen väline muutosten toteutumiseksi: ”Sitä opitaan, mitä arvioidaan”. (Oivallus loppuraportti 2011, 3.)

Opetusministeriön tavoitteena on ”vahvistaa yksilöiden yrittäjämäistä asennetta ja lisätä yrittäjyyden houkuttelevuutta yhtenä uravaihtoehtona”. Yrittäjyyden vahvistaminen kattaa koko koulutusjärjestelmän. Yrittäjyyskasvatus on myös nykyistä vahvemmin sisällytetty uudistettuihin opetussuunnitelmien perusteisiin. Se on osa koulujen ja oppilaitosten omia opetussuunnitelmia. Yrittäjyyskasvatus on sisällytetty entistä vahvemmin osaksi kuntien koulu- ja elinkeinotoimen strategioita ja kehittämissuunnitelmia (OPM 2009, 14.)

Ammatillisten perustutkintojen perusteisiin ja näyttötutkinnon perusteisiin sisältyvät yrittäjyysopinnot ovat lisänneet tutkinnon suorittaneiden omaa yritystoimintaa sekä kannustaneet yrittäjämäiseen toimintaan toisen palveluksessa. Yrittäjämäisiin oppimisympäristöihin ja yrittäjyyden pedagogiikkaan liittyvää tutkimusta on vahvistettu ja se on aikaisempaa poikkitieteellisempää. (OPM 2009, 15.)

Yrittäjyyskasvatuksen oppimistavoitteita ja -sisältöjä voidaan sisällyttää osaksi jokaista oppiainetta. Yritteliään asenteen, ajattelu- ja toimintatavan valmentaminen pitää olla kaiken koulutuksen läpileikkaava lähtökohta, yrittäjyyttä tukeva toimintakulttuuri. Tämä edellyttää muutosta asenteissa ja oppimiskäsityksissä. ”Yrittäjyyttä ei tule ymmärtää kapeasti vain yrittäjäksi kasvattamiseksi tai erilliseksi kursseiksi tai oppiaineiksi. Se tulee ymmärtää laajasti yritteliään asenteen tukemiseksi ja kasvattamiseksi”. Liiketoimintaosaaminen on nostettu keskeiseksi osaamistarpeeksi. Hyvät käytännöt viedään käytäntöön liiketoimintaosaamisella. (Oivallus loppuraportti 2011, 12, 34 ja V-S strategia 2013,19.)

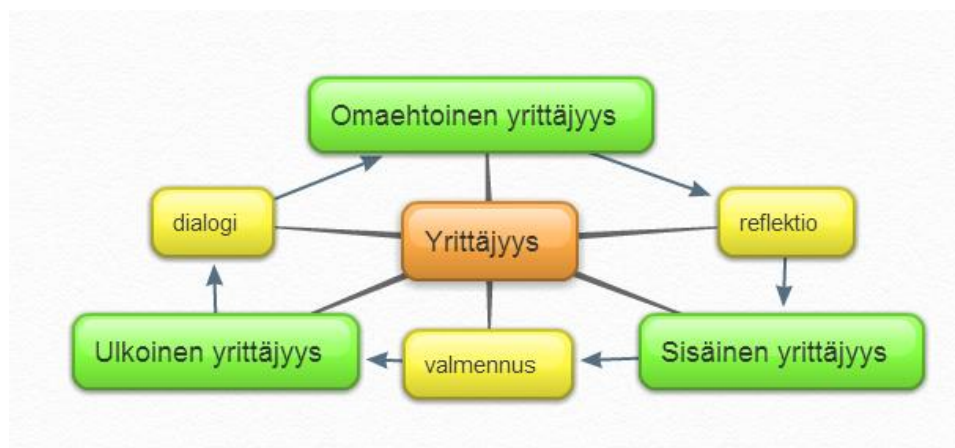
Ihmisen kasvattaminen yrittäjyyteen voi perustua kahteen toisiaan tukevaan lähtökohtaan: Yritteliäisyyteen ja liiketoimintaan. Yrittäjyyttä voidaan pitää yritteliäisyytenä ja itseisarvona, osana elämää. Yrittäjyys on ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa. Yritteliäisyys on laaja näkemys yrittäjyydestä. Suppeampi näkemys yrittäjyydestä on omistajayrittäjyys ja liiketoiminta. Yrittäjyys on yleissivistystä ja Suomi on tulevaisuudessa yrittäjyysyhteiskunta. Sisäinen yrittäjyys on keskeinen arvo ja oppimisfilosofia, jossa oppijan henkinen kasvu sisäiseen yrittäjyyteen tapahtuu kodin, koulun ja työelämän yhteistyöllä. Yrittäjyyden edistäminen on ymmärretty yhteiskunnan tärkeimmäksi tehtäväksi (Koiranen.)

Yrittäjyys voidaan määritellä mahdollisuuksien etsimisenä ja löytämisenä. Yrittäjyys on tietämisen sijaan toiminta ja uuden toiminnan aikaan saaminen. Yrittäjyys voidaan jakaa eri muotoihin: yksilön yrittäjämäinen toimintatapa, ulkoinen yrittäjyys eli pienyrityksen omistaminen ja johtaminen, organisaatioyrittäjyys eli organisaation kollektiivinen toimintatapa sekä sisäinen yrittäjyys, joka liittyy yksilön ja organisaation yrittäjämäisen toimintatavan dynamiikkaan. Yrittäjä on yksilötasolla vapaa, kokonaisvaltainen ja ainutlaatuinen toimija. Hän havaitsee mahdollisuuksia ja yhdistää resursseja uudella tavalla, soveltaa uutta tietoa sekä ottaa vastuun omasta elämästään ja siihen liittyvistä riskeistä. Tässä prosessissa hän luo jotakin uutta. Olennaista tällaiselle toiminnalle on, että ihminen pystyy hahmottamaan ympärillä olevia mahdollisuuksia, toimii ja saa aikaan uutta toimintaa. (Kyrö 2006, 18-19.)

Sisäisen yrittäjyyden kehittyminen edellyttää omaehtoista yrittäjyyttä. Omaehtoinen yrittäjyys tarkoittaa yksilön yritteliästä toimintatapaa, joka liittyy luovaan toimintaan. Omaehtoisen ja sisäisen yrittäjyyden erona on se, että omaehtoinen yrittäjyys liittyy yksilöön, kun taas sisäinen yrittäjyys on myös kollektiivista. Esimerkiksi yritteliäs ilmapiiri on sisäistä yrittäjyyttä. (Seikkula-Leino 2007, 29.) Leskinen näkee sisäisen yrittäjyyden ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapana. Sisäinen yrittäjyys on mielentila, joka voi kehittyä, jos halu ja tilaisuus ovat olemassa. Se on sekä yksilön että ryhmän toimintaa, esimerkiksi tiimissä. Sisäiseen yrittäjyyteen vaikuttavat ympäristön lisäksi myös yksilön motivaatio ja persoonallisuus sekä tilanne. (Leskinen 2000, 36 – 37.) Opettajien mielestä sisä-

nen yrittäjyys tarkoittaa yritteliästä asennetta omaa elämää, kuten koulunkäyntiä tai tulevaa työelämää kohtaan ja laajemmin ympäröivää yhteiskuntaa kohtaan. Sisäiseen yrittäjyyteen opettajat liittävät seuraavia ominaisuuksia: oma-aloitteisuus, vastuunkato ja ryhmässä toimimisen taidot. (Heinonen ym. 2011, 222.)

Tässä työssä tutkija on tehnyt tulkinnan yrittäjyyden kehittymisestä siten, että se nähdään syklisenä prosessina (kuvio 2), jossa omaehtoinen ja sisäinen yrittäjyys kehittyvät ulkoisen yrittäjyyden avulla. Kun oppija saa kokemuksen kyvykkyydestään ulkoiseen yrittäjyyteen, tiimin vetäminen, asiakasprojektit, työn hinnoittelu, liiketoiminnan harjoittaminen ja kokonaisvaltainen liiketoimintaprosessin hahmottaminen jne. hän pystyy refleктоimaan kyvykkyyttään ja osaamistaan hyvän dialogin ja asianmukaisen valmennuksen avulla. Tämä kehittää omaehtoisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä sekä uskallusta yrittäjyyteen.



Kuvio 2. Yrittäjyyden kehittyminen syklisesti reflektion, valmennuksen ja dialogin avulla (mukaillen Seikkula-Leino, Leskinen ja Koironen).

Dialoginen valmennus edesauttaa reflektiivistä oppimistapaa. Syklinen kehä mukailee yhteistoiminnallisen oppimisen ja Engeströmin ekspansiivisen oppimisen kehää, jossa kehittyminen nähdään jatkumona. Jatkuva parantaminen on innovaatiotoiminnan tunnuspiirre. Yrittäjyyden oppimisessa kokemusten karttuessa oppija havaitsee omassa toiminnassa kehitettäviä ja parannettavia tapoja ja tottumuksia. Lisäksi tässä syklisyydessä on havaittavissa erilaisia kyvykkyyksiä, joita perinteinen koulukulttuuri ei välttämättä korosta. Pystyvyys käsitys it-

sestä lisääntyy, kun oppija kokee selviytyvänsä aluksi haasteellisilta, erilaisilta, tuntuvista tehtävistä esimerkiksi asiakkaiden hankinnasta ja toimeksiannoista. Valmentajan rooli ja asenteet ovat keskeisiä dialogin onnistumisessa. Tasavertainen, kollegiaalinen kohtelu ja vastuun jakaminen edistävät oppijan kehittymistä. Kumppanuus ja avoimuus on nostettu Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategian tavoitteeksi ja keinoksi verkostoyhteistyössä.

2.2 Yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen

Yrittäjyyskasvatus haastoi yrittäjyyttä selittävät piirreteoriat 1990-luvun alussa, jolloin syntyi uusi tutkimusalue, yrittäjyyteen kasvattaminen. Teoriatausta yrittäjyyskasvatukselle hahmottui 2000-luvulla, jolloin tutkittiin sitä, mitä on yrittäjyyteen ja yrittäjämäinen oppiminen. Vuonna 2005 tutkimus keskittyi pedagogiikkaan ja etsittiin vastauksia kysymykseen, miten yrittäjyyttä opetetaan. Pedagogiset käytänteet alkoivat kehittyä ja pohdittiin sitä, millainen opettaja ja oppimisympäristö edistävät yrittäjyyden oppimista. Nykyisin haetaan ja kokeillaan erilaisia pedagogisia toteutusmalleja ja vahvistetaan dynaamisten oppimisprosessien kokeilevaa tutkimusta. Yrittäjyyskasvatus kehittää yhteisiä kansainvälisiä toteutusmalleja ja ohjelmia sekä luo tukiprosesseja opetuksen kehittämiseksi. (Kyrö 2011.)

Yrittäjyyskasvatuksen tutkimus on monitieteellistä. Se yhdistää kauppatieteitä ja kasvatustiedettä, mutta ulottuu myös näiden ulkopuolelle. Yrittäjyyskasvatuksen tutkimus kansainvälistyy saavuttaessaan tieteellisesti yhä useampia aktiviteetteja eri tutkimussolujen ja kehittyvien tutkimusryhmien myötä. (Kansikas, Karjalainen, Kontinen ja Solankallio 2009, 2.)

Yrittäjyyskasvatuksen käytännöt haastavat valmennustavat ja mallit. Häggin 2011 kehittämä rituaalipedagogiikkaa perustuu sykliseen prosessiin. Hän kuvaa valmennusta yrittäjäidentiteetin kehittämisessä monimutkaisena ilmiönä, jossa yrittäjyyden kehittymiselle on havaittavissa inhimillinen näkökulma. Hägg osoittaa tutkimuksessaan, että rituaalisuus, persoonalliset ja kollektiiviset yrittäjäidentiteettineuvottelut sekä itsensä johtaminen edistävät ja tukevat yrittäjäidentiteetin kehittymistä. (Hägg 2011, 6.)

Yrittäjäidentiteetti ei synny itsestään, eikä sitä voi saada valmiina, vaan se on jokaisen luotava itse. Rituaalisten vaiheiden läpikäyminen tukee identiteetin muutosprosessia. Identiteetin kehittymisen prosessia yrittäjyysvalmennuksessa voidaan kuvata sykliseksi. ”Yrittäjäidentiteetin kehittymisen prosessi yrittäjyysvalmennuksessa on samalla kertaa yksilöllinen, sosiaalinen ja kollektiivinen prosessi”. Rituaalipedagoginen yrittäjyysvalmennus toimii sosiaalisen vuorovaikutuksen näyttämönä. Vuorovaikutus syntyy yrittäjyyden teeman ympärille, joka juonittaa valmennuksen aikana erilaisia episodeja. (Hägg 2011, 187, 199.)

Rituaalipedagogiikka on luotu vastaamaan ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeita yrittäjyysvalmennusten toteuttamisessa. Rituaalipedagogiikka on uudenlaisen lähestymistapa yrittäjyyskasvatukseen. Se ei anna valmiita, tarkkoja toimintaohjeita vaan vaatii käyttäjältään luovuutta ja pedagogiikan perusteiden kontekstikohtaista sovellustaitoa. Se vaatii käyttäjältään sananmukaisesti yrittämäistä otetta. (Hägg 2011, 224-225.)

2.3 Yrittäjyyskasvatuksen arvot ja arviointi

Yrittäjyyskasvatukseen liittyviä arvoja on runsaasti. Näin ollen yrittäjyyskasvatuksen arvioinnin suuntaaminen on ollut vaikeaa. Arvot ovat sidoksissa haasteisiin, luovuuteen, itsenäisyyteen, uuden oppimiseen, riippumattomuuteen ja tulevaisuuteen. (Seikkula-Leino ja Tiikkala 2011, 165-166.)

Yrittäjyyskasvatuksen arvopohjaa on kartoittanut Tiikkala, jonka väitöksessä ei koettu kuitenkaan tarpeelliseksi laittaa arvoja järjestykseen. Hän listasi 15 arvoa, joita tutkimuksessa käytetyissä asiakirjoissa, sekä kansallisissa että kansainvälisissä, esiintyi eniten. Yrittäjyyskasvatuksen arvot ovat luovuus, tiimityötaito, yhteistyökyky, keskustelutaito, vastuun ottaminen, ongelmanratkaisukyky, tulevaisuuteen suuntautuminen, virheistä oppiminen, virheiden näkeminen positiivisena, toisten ihmisten kunnioittaminen ja kuunteleminen, kyky sietää muutosta, kyky ottaa riskejä, tietämys, ajattelu, aloitteellisuus, sitoutuminen ja itseluottamus. (Tiikkala 2013, 22, 96.)

Arvot määrittävät yhteistä kehittämistä yrittäjyyskasvatuksessa. Tämä edistää vastuun ja vallan jakamista, joka lisää organisaation sisällä yksilöiden välistä

luottamusta ja arvostusta. Kehittäminen sitouttaa eri osapuolia myös toteuttamiseen. Yhteistoiminnallinen kehittäminen tapahtuu yrittäjyyskasvatuksen arvojen mukaisesti aloitteellisuutta ja ongelmanratkaisukykyä tukien, aktivoivilla opiskelumenetelmillä kuten, 'learning by doing' ja mallioppimisen kautta. Opiskelijoiden osallistaminen motivoi heitä opiskelussaan, aktivoi heidän reflektointia sekä kannustaa heitä kehittämistyöhön jatkossa. Opinnoissa ja kehittymisessä tuetaan yrittäjyyskasvatuksen arvojen mukaisesti itsetunnon kehittymistä osana oppimisprosessia. (Tiikkala 2013, 105-106.)

Yrittäjyyskasvatuksessa tulisi ensisijaisesti arvioida prosessia, oppijan sitoutumista, tahtoa ja motivaatiota. Näiden jälkeen tulee arvioida oppijan aktiivisuutta, innostuneisuutta ja omatoimisuutta. Vasta viimeiseksi tulisi arvioida oppimistuloksia. Jotkut ovat sitä mieltä, ettei yrittäjyyskasvatusta tarvitse arvioida. Tähän nähtiin syynä se, että motivaatio kasvaa yrittäjyyskasvatuksen toimissa. Itsearviointia pidetään keskeisenä yrittäjyyden oppimisen arvioinnissa. Tähän tulisikin asettaa selkeät kriteerit, jotka pohjautuvat yrittäjyyskasvatuksen viitekehykseen. Yrittäjyyskasvatuksen arviointia tulee ensisijaisesti tapahtua prosessin aikana. Vasta toissijaisena nähdään arviointi prosessin jälkeen. Arviointi tulee perustua reiluuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Arvioinnin läpinäkyvyys ja motivoivuus nähdään keskeisenä yrittäjyyskasvatuksen arvioinnissa. (Seikkula-Leino ja Tiikkala 2011, 164-165.)

Pihkala ja Ruskovaara ovat hahmotelleet kansallisen yrittäjyyskasvatuksen järjestelmää ja sen osia (Liite 4). Tällaisen systeemiajattelun on esitetty olevan hyödyllinen haluttaessa ymmärtää koulutusrakenteita. On selvää, että opettajan ympärille on syntynyt yrittäjyyskasvatuksen toteuttamista varten suuri toimijoiden kokonaisuus, joka näyttää löyhältä ja monisyiseltä organisaatiolta. Tärkeää on kuitenkin tarjota ohjeita ja malleja opettajille, jotta määrätietoinen yrittäjyyskasvatuksen kehittyminen ja strategiset toimenpiteet tulevat mahdollisiksi. (Pihkala ja Ruskovaara 2011, 55.)

3 YRITTÄJYYDEN OPPIMISTA TUKEVA PEDAGOGIIKKA JA MALLIT

Yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen on vahvasti pedagoginen kysymys. Yrittäjyyskasvatusta kuvataan käsitteillä yrittäjyyden oppiminen, yrittäjyyden pedagogiikka, yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka sekä yrittäjämäinen pedagogiikka. Näillä kaikilla tavoitellaan yrittäjyyskasvatuksen päämääriä ja uuden oppimista. Uuden oppiminen johtaa harvoin laadulliseen muutokseen, kehitykseen. Se on sosiaalinen ja yhteistoiminnallinen prosessi (Engeström 2004, 19.)



Kuvio 3. Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen lähtökohdat

Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen taustalla olevat arvot ja oppilaitoksissa vallalla oleva opettamisen ja oppimisen kulttuuri ohjaavat toimenpiteitä, joita yrittäjyyskasvatuksen edistämiseksi tehdään (kuvio 3). Yrittäjyyskasvatuksen strategia antaa suosituksia eri kouluasteille. Yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteiden kehittäminen oppilaitoksen arjessa heijastelee oppilaitosorganisaation kehitysvaihetta. Arvot ohjaavat visiota ja niistä johdettuja toimenpiteitä oppilaitoksissa.

3.1 Yrittäjyyskasvatuksen strategia ja pedagogiikka

Tärkeä osa yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintakulttuuria on tulevaisuuslähtöinen ote. Silloin määritellään yhteisenä prosessina oma yhteiskunnallinen tehtävä (missio), asetetaan tavoitekuva tulevaisuuteen (visio) ja määritellään arvot, joiden mukaisesti työskennellään kohti visiota. Yrittäjämäisen toimin-

takulttuurin tehtävänä on kasvattaa oppija vastuuseen itsestään ja tekemisistään, rohkaista ottamaan uusia askeleita, epäonnistumisen uhallakin, sekä kehittää valmiuksia ja keinoja vaikuttaa ja osallistua myös yhteiskunnalliseen toimintaan. (OPM 2009, 16.)

Yrittäjyyden pedagogiikan tärkeänä lähtökohtana on nähdä oppimisympäristö jokaisen arkiympäristönä, jossa sen toimijat ja heidän suhteensa yrittäjyyteen, kannustaminen uusien luovien ratkaisujen kehittämiseen ja uskallukseen kokeilla ja toteuttaa omia ajatuksiaan ja haaveitaan, sekä hyväksyä myös epäonnistumiset osaksi jokapäiväistä elämää. Keskeistä on uskallus ja luottamus omiin kykyihin ja siihen, että pystyy toteuttamaan omia ajatuksiaan ja unelmiaan käytännössä. Enää ei korosteta yrittäjyyttä yksilön autonomisena toimintana, kyse on yhdessä toimimisesta. Yrittäjyydestä on tullut luovaa ja vastuullista arjen toimintaa, jota läpäisee usko ja luottamus omiin kykyihin, uskallus mahdollisuuksien luomiseen ja löytämiseen yhdessä muiden kanssa. (Kyrö 2012.)

Kasvatustieteen ja yrittäjyyden välinen keskustelu ei ole ollut helppoa ja itsestään selvää. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikan pohtimisen kannalta Kyrö ehdottaa, että tutkittaisiin, voisiko yrittäjyyden olettamuksiin liittyvistä ominaisuuksista muodostaa pedagogiikan lähtökohtia, jolloin elämä ja tieto syntyvät toiminnan kautta, jossa oppija on toimija. Oppijalla on kokonaisvaltainen suhde ympäristöönsä, suhde itseensä ja omaan toimintaansa. Oppija on ainutlaatuinen, vapaa ja vastuullinen toimija, kykenevä kantamaan vastuun itsestään, toimiensa seurauksista ja elannostaan, uusia asioita oivaltava, niille utelias, uskalias ja uutta luova, riskejä ottava ja innovatiivinen. (Kyrö 2012.)

Yrittäjämäinen pedagogiikka tarkoittaa opetuksen ja oppimisen näkökulmia, käsitteitä, periaatteita ja tapoja, jotka perustuvat yrittäjyyden ilmiön olemukseen ja edistävät yrittäjyyttä (Kyrö 2012). Yrittäjämäinen pedagogiikka on hyvin monenlaista, mutta yleisesti ottaen se edellyttää oppimisjärjestelyjä, jotka mahdollistavat yrittäjyyden kokonaisvaltaisen, dynaamisen, aktiivisen, luovan, vapaan, oma-aloitteisen ja vastuullisen oppimisen, jotka heijastavat yrittäjyyden ilmiön ulottuvuuksia. Oppiminen on siis monipuolinen ja monimutkainen, toimintaan

perustuva prosessi, jossa oppimisympäristö nähdään perinteistä laajemmin ja jossa oppiminen on myös epämuodollista. (Kyrö 2006, 63-80.)

Yrittäjämäinen pedagogiikka on opettamista ja oppimista tekemällä ja toimintakeskeistä. Tällaiset oppimisen periaatteet ja tavat poikkeavat tavanomaisista ja odotetuista periaatteista ja tavoista. Luokassa tapahtuvan opetuksen ei tarvitse olla ennustettavaa, vaan se saa olla yllättävää, käytännönläheistä ja aktivoivaa. Tämä nähdään opiskelijoita motivoivaksi ja auttaa heitä hankkimaan merkittäviä yrittäjyyteen liittyviä kykyjä. Opettajalta tämä vaatii aktiivisuutta ja luovuutta. Yrittäjyyden oppimisen tavoista ja pedagogiikan kehittäminen keskittyy useimmiten sisältö kysymyksiin dynaamisten oppimisnäkökulmien sijaan. Kehittämisen lähtökohdaksi tulee olla opettamisen, oppimisen käsityksien ja niiden periaatteiden tutkimus ja tulkinnat. (Kyrö, 2006, 92-101.)

Opettaja voi omassa opetustyössään käyttää yksilön omaehtoista toimintaa ja ryhmän yhdessä oppimista tukevia pedagogisia menetelmiä. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikan kolme avainkäsitettä ovat oppijälähtöisyys, yhteisöllisyys ja toiminnallisuus. Oppija on vastuussa omasta oppimisestaan ja työskentely tapahtuu aitojen ongelmien parissa. Yrittäjämäiseen asenteeseen ja työskentelytapaan kasvaminen tapahtuu parhaiten vuorovaikutuksessa toisten oppijoiden ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Yrittäjyyteen valmentava oppiminen sisältää vuorovaikutustaitojen omaksumista, epäonnistumisen tunteen hyväksymistä sekä pelkojen voittamista, ongelmaratkaisua, luovuutta, mahdollisuuksien näkemistä ja niihin tarttumista. ”Mahdollisuusajattelu, halu kokeilla ja toteuttaa, siis ratkaista asioita, ovat yrittäjyyttä synnyttävän oppimisen kulmakiviä”. (Nieminen 2013, 17.)

Kysymys, voiko yrittäjyyttä opettaa, on jo taakse jäänyttä, koska on paljon tutkimustuloksia siitä, että yrittäjämäistä asennetta, käyttäytymistä ja toimintatapoja voidaan opettaa. Tällä hetkellä pohditaan sitä, miten yrittäjyyttä voi opettaa, mitä yrittäjämäinen pedagogiikka ja yrittäjämäiset oppimisympäristöt ovat sekä, miten parhaiten auttaa opettajia kehittämään omia yrittäjyyskasvatuksen valmiuksiaan. Yrittäjäjärjestöt ja yrittäjät ovat lähteneet aktiivisiksi kumppaneiksi

yrittäjyyskasvatuksen edistämisessä ja ottaneet asiakseen tukea ja auttaa oppilaitoksia yrittäjyyskasvatuksen eteenpäin viemisessä. (Kyrö 2012.)

Yrittäjyyskasvatus liittyy niihin odotuksiin ja valmiuksiin, joita nykyinen sukupolvi tarvitsee voidakseen toimia tulevaisuuden yhteiskunnassa aktiivisena kansalaisena ja muuttuvan työelämän aktiivisena jäsenenä. Keskeisiä valmiuksia ovat uusien ratkaisujen löytäminen niin paikallisiin, kansallisiin kuin maailmanlaajuisiin ongelmiin, kestävän kehityksen ja demokratian edistämiseen sekä työelämän uudistumiseen. Oppilaitoksissa opettajat ja opinto-ohjaajat ovat tässä avaintoimijoita. Yrittäjyyskasvatus haastaa koko koulujärjestelmän, jossa pedagogisia käytäntöjä uudistetaan ja jossa koulu nähdään vain yhtenä toimijana. (Kyrö 2012.)

Toimintaympäristön jatkuvassa muutoksessa joustavuus, monitaitoisuus, kustannustietoisuus ja yrittäjyys ovat osaamisia, jota yritykset arvostavat. Aloitekyky ja ongelmanratkaisutaidot kuuluvat tärkeisiin yleisosaamisen alueisiin kaikilla kouluasteilla. Ammatillisen koulutuksen tehtävissä korostuvat aloitteellisuuden lisäksi asiakaspalvelutaidot ja tiimityöskentelytaidot (V-S Strategia 2013,10)

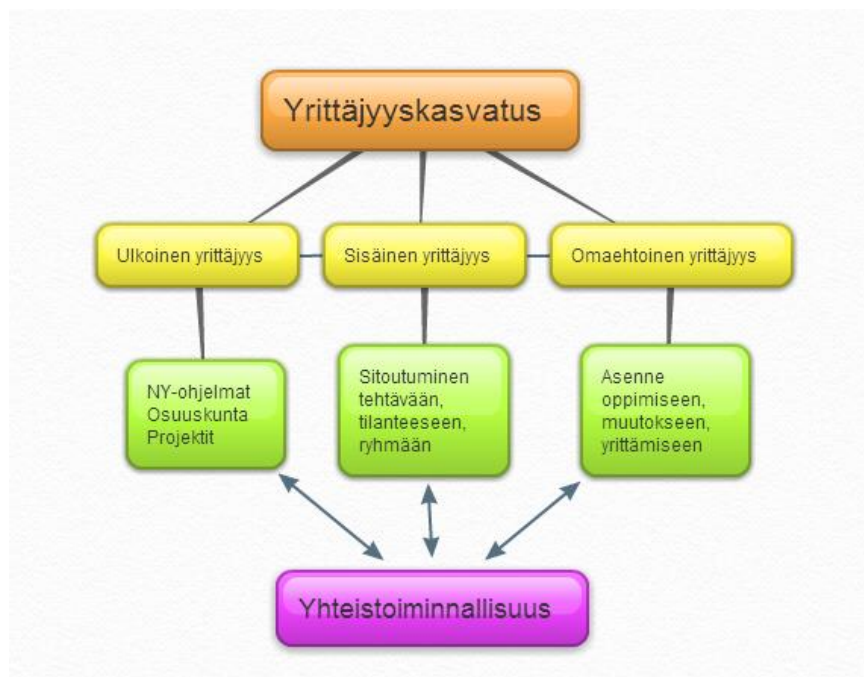
Varsinaissuomalaisen yrittäjyyskasvatuksen ja opetuksen tavoitteena on kasvattaa ”itseensä luottavia, vastuullisia, rohkeita ja hyvällä tekemisen asenteella varustettuja tulevaisuuden tekijöitä”. Osaajia, joilla on uskallusta tarttua mahdollisuuksiin ja jotka eivät pelkää epäonnistumisia. Yrittäjyyskasvatuksen polku vahvistaa yksilön itsetuntemusta, minä pystyvyyttä, sitkeyttä ja optimistisuutta ammatillisen osaamisen ohessa. Yksilöistä kasvaa aktiivisia, sisukkaita ja oma-toimisia, jotka osaavat toimia hyvin sekä yksin että yhdessä. (V-S strategia 2013, 23.)

Yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelmassa luodut visioinnit yrittäjyyskasvatuksen toteutumisesta ja käytöstä haastavat koko oppilaitoskulttuurin. Alla on esitetty luettelomaisesti visiointia, jota strategiatyöryhmän toisen asteen opettaja-tiimi esitti yrittäjyyskasvatuksen käytänteiksi.

- Yrittäjäksi haluaville tarjotaan aito mahdollisuus aloittaa yritystoiminta opiskeluaikana; saada tukea. Kannustaa erilaisuuteen ja kuulla hiljaisia.

- Synnytetään halu, into, rohkeus ja intohimo tekemiseen.
- Asenne; uteliaisuus, vastuu omasta tekemisestä, mahdollistetaan onnistumisen kokemukset.
- Opetustyö mahdollistetaan käytännön läheisemmäksi ja innostuneita opiskelijoita palveleviksi ”opeiksi”. Oppijalle mahdollistetaan yksilölliset polut kohti menestystä.
- Kaikilla opettajille oma yritys, jonka kautta työ laskutetaan. Tee työsi opettajana niin hyvin, että riittää kysyntää. Siten voidaan saavuttaa himo-oppimiseen tarvittava fiilis.
- Lähdetään ulos luokkahuoneesta ilman lukujärjestystä, ilman kelloa, huluina ja himokkaina oppimaan.
- Jokainen oppija testaa yrittäjyyttä hankkimalla itse asiakkaansa, verkostoituu opintojen aikana ja toimii osana moni ammatillisia tiimejä. Ulos luokkahuoneesta toiminta on arkipäivää. (V-S Strategiatyöryhmä 2012.)

Yrittäjyyskasvatus sisältää yrittäjyyden oppimisen kaikkia osatekijöitä, kuten omaehtoisen, sisäisen ja ulkoisen yrittäjyyden muotoja (kuvio 4). Niitä voidaan luokitella ja jaotella yrittäjyyden oppimisen toimenpiteiden ja tavoitteiden mukaisesti. Omaehtoisen yrittäjyyden muotoina pidetään asennetta yrittäjyyteen, oppimiseen ja muutokseen. Sisäisen yrittäjyyden muotoina voidaan pitää esimerkiksi sitoutumista tehtävään, tilanteeseen, ryhmään tai asiaan. Ulkoisena yrittäjyyden muotoina ammatillisessa koulutuksessa voidaan pitää Nuori yrittäjyys ry:n (NY) ohjelmia, pedagogisia osuuskuntia ja erilaisia projekteja.



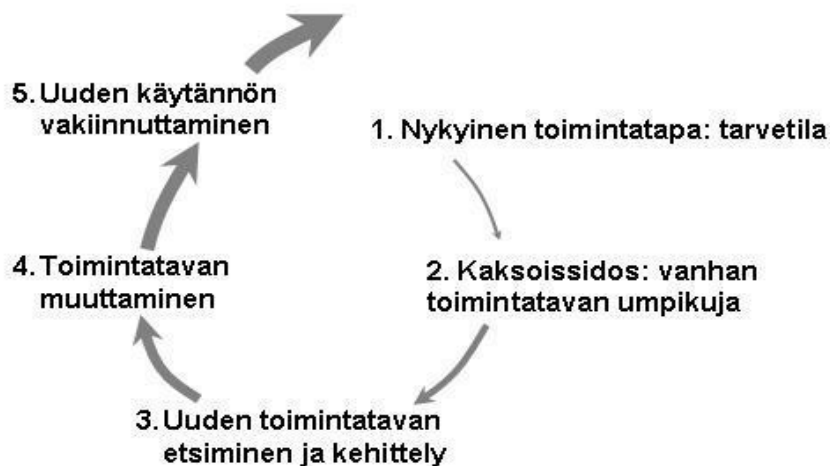
Kuvio 4. Yrittäjyyskasvatuksen pedagoginen tulkinta (mukaillen Seikkula-Leino, Koiranen).

Yrittäjyyskasvatuksen pedagogisen tulkinnan tavoitteeksi voidaan asettaa yhteistoiminnallisuus, joka tukee innovatiivisuuden kehittymistä sekä ekspansiivista oppimista. Yhteistoiminnallista, vuorovaikutteista ja dialogista toimintaa voidaan pitää yrittäjyyskasvatuksen pedagogisena tavoitteena.

3.2 Ekspansiivinen oppiminen

Ekspansiivinen oppiminen perustuu yhteistoiminnalliseen kehittämiseen. Se pyrkii ymmärtämään toimintaa laajentamalla käsitystä esillä olevasta aiheesta vaiheittain ja syklisesti. Siinä tarkastellaan toiminnan nykytilaa, kyseenalaistetaan sitä sekä pyritään etsimään toiminnassa olevia ristiriitoja, joiden ratkaisemiseksi kehitetään uusia välineitä ja toimintatapoja, jotka uudistavat ja kehittävät toimintaa. (Engeström 2004, 56-60.)

Ekspansiivinen oppiminen vie kohti uutta toimintatapaa, jota yrittäjyyskasvatus edellyttää. Yrittäjyyden oppimista ja yrittäjyyskasvatuksen kehittämistä voidaan kuvata syklisesti kehittyväksi prosessiksi (kuvio 5). Ekspansiivista oppimista kutsutaan oppimisprosessiksi, jossa työyhteisön jäsenet ratkaisevat nykytyönsä häiriöitä ja ongelmia, analysoi käytänteitä ja työn kohdetta sekä tavoittelee uutta toimintatapaa tai -mallia. Ekspansiivisen kehityssyklin on kuvannut Engeström vuonna 1995. (Engeström 2004, 61.)



Kuvio 5. Ekspansiivinen kehittämissykli ja oppimisteot (Engeström 1995).

Kehittämissyklissä kuvataan viisi vaihetta, jossa ensimmäisenä vaihe on uusien toimintakonseptien, mallien ja välineiden jatkuva tuottaminen. Toisena vaiheena on uusien toimintojen ennakoiva kokeilu ja niihin sitoutuminen simuloitujen ja todellisten kokeilujen avulla. Kolmanneksi kuvataan vaakasuuntainen neuvottelu ja rajojen ylittäminen sekä neljäntenä vaiheena sosiaalisen pääoman ja luottamuksen rakentaminen. Ekspansiivinen oppiminen ei siis ole suoraviivaista, vaan etenee kehänä eli oppimissyklinä, jossa törmätään ajoittain yllättäviin esteisiin. Merkittävään toimintatavan muutokseen johtavat oppimissyklit kestävät organisaatioissa tyypillisesti kuukausia, jopa vuosia. Ekspansiivisen syklin askeleet ovat yhteisiä oppimistekoja mm. kyseenalaistamista, analyysijä, mallintamista ja mallin tutkimista, jotka yhdessä muodostavat kokonaisuuden. (Engeström 2004, 60.)

Organisaatiot ovat toimintajärjestelmiä. Ekspansiivinen oppiminen on toimintajärjestelmien sisäisten ja välisten ristiriitojen kehkeytymistä ja ratkomista. Oppimissyklin alun kyseenalaistamisvaiheessa ristiriidat ilmenevät osanottajille toiminnan häiriöinä, epäonnistumisina ja tyytymättömyyden aiheina. Niiden takana on koko toimintajärjestelmää läpäisevä jännite, ensimmäisen asteen ristiriita kärjistyy analyysivaiheessa. Ne muotoillaan ja paikallistetaan toimintajärjestelmän tiettyjen osatekijöiden välisiksi jännitteiksi eli toisen asteen ristiriidoiksi, jossa käytössä olevat välineet eivät riitä. Uuden toimintamallin kehittäminen ja

käyttöönotto johtaa kolmannen asteen ristiriitoihin, jossa vanhat työtavat ja rakenteet törmäävät yhteen uuden mallin kanssa. Kun yhdessä organisaatiossa otetaan käyttöön uusi toimintamalli, syntyy neljännen asteen ristiriitoja naapuriorganisaatioiden kanssa. Ristiriidat ovat ekspansiivisen oppimisen voimanlähde, eikä niitä näin ollen nähdä kielteisinä tai torjuttavina ilmiöinä, vaan kehityksen välttämättömänä ominaispiirteenä. (Engeström 2004, 62-63.)

Yrittäjyyden oppimisessa ja opettamisessa on sovitettava yhteen kontrolli ja ajelehtiminen. Kokeilemiseen ja kehittämiseen tutkijat suosittelevat toiminnan hahmottamista kontrollin asemesta huolenpitona, vieraanvaraisuutena ja jalostamisena. (Engeström 2004, 8.) Oppilaitoskulttuurissa pedagoginen ohjaus on historiallisesti perustunut kontrolliin. Huolenpito, vieraanvaraisuus ja jalostaminen ovat olleet erityisen tuen, erityisopetuksen tunnuspiirteitä. Yrittäjyyskasvatus perustuu kontrollin ja ajelehtimisen vuorotteluun, jossa opiskelijan itsekontrolli korostuu, mutta sallii ajelehtimisen. Opettajavalmentajalta vaaditaan kärsivällisyyttä ja puuttumattomuuden sietokykyä. Kykyä nähdä asioita ja ilmiöitä laajasti ja kauas, auttaa oppimisprosessin hahmottamisessa.

Ihmisten toimintaa ei voi ymmärtää ja käsitellä abstraktina erillisominaisuutena, vaan kulttuurissaan elävänä, toisten kanssa toimivana historiallisesti muuttuvassa ympäristössä. Kulttuurihistoriallisesti toiminnan teorian peruskäsite on kohteellinen, kulttuurisesti välittynyt toiminta. Toiminnan kohteellisuus ei ole mitä tahansa hetkellistä tai impulsiivista toimintaa, vaan kyse on yhteisöllisesti merkitykselliseen tarkoitukseen suuntautuvasta, pitkäjänteisestä toiminnasta. Yrittäjyyskasvatuksen toimia voidaan pitää kohteellisena, jota ohjaavat tavoitteet ja tarkoituksenmukaisuus. Muutos opiskelijoiden toiminnassa näkyy pitkällä aikavälillä ja askel kerrallaan. Toiset askeleet ovat pidempiä kuin toiset ja joskus askelletaan peruuttamalla. Muutosta tapahtuu kehitysprosessien tuloksena ja kehityssyklit ovat keino hyvään ja vaikuttavaan oppimiseen (Engeström 2004, 9, 19).

Oppimisteot ovat yhteisiä ja tapahtuvat dialogisen vuoropuhelun avulla. Kaikkien osallistujien ei tarvitse olla samaa mieltä tai edes osallistua aktiivisesti kyseiseen oppimistekoon. Oppimissyklille on ominaista erilaisten näkökulmien tör-

määminen ja väittely, samoin kuin innovaatioiden kehittämisessä tapahtuu. Ekspansion onnistumista ei mitata yksimielisyydellä, vaan syntyvän uuden toimintamallin elinvoimaisuudella. Ongelmien torjuminen ja vallitsevan käytännön puolustaminen eivät edesauta toiminnan kohteen laajentamisessa. (Engeström 2004, 61.)

3.3 Innovaatiopedagogiikka

Turun ammattikorkeakoulun kehittämä innovaatiopedagogiikka vastaa tämän ajan muutospaineisiin ja se haastaa opetusotetta niiden lähtökohdista. Työelämässä tarvitaan uutta osaamista, asiaosaamisen lisäksi vaaditaan asiakaslähdistä ajattelua, luovuutta, yhteistyötaitoja sekä erilaisuuden ja epävarmuuden sietokykyä. Innovaatiopedagogiikka perustuu kokeilulle, tiedon ja osaamisen jakamiselle sekä erilaisten näkökulmien yhdistämiselle. Innovaatiopedagogiikka tähtää opiskelijoiden innovaatiovalmiuksien luomiseen yhdistämällä opetusta, tutkimus- ja kehitystyötä sekä yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa. (Ahonen, Hyttinen, Kinon, Paltta, Penttilä ja Seikola ym. 2013.)

Innovaatiopedagogiikka on oppimisote, joka määrittelee uudella tavalla kuinka tietoa omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että saadaan aikaan innovaatioita. Työelämän monimutkaisissa haasteissa tarvitaan yksilöasiantuntijuuden kehittymistä yhteisöasiantuntijuudeksi. Innovaatiopedagogiikka tasoittaa siirtymistä opiskelusta työelämään. Se tarjoaa työelämlähtöisen perustan opetukseen ja oppimiseen. Innovaatiopedagogiikka yhdistää oppimisen, uuden tiedon tuottamisen ja soveltamisen. Käytännön tasolla innovaatiopedagogiikalla tarkoitetaan lähestymistapaa oppimiseen ja opetukseen työelämlähtöisestä ja tutkimus- ja kehittämisosaamista painottavasta näkökulmasta. (Ahonen ym. 2013.)

Innovaatiopedagogiikan kulmakiviä ovat monialaisuus, innovatiiviset oppimis- ja opetusmenetelmät, tutkimus- ja kehitystoiminta, joustavat opetussuunnitelmat, yrittäjäyys ja palvelutoiminta sekä kansainvälisyys. Monialaisuudella tarkoitetaan verkostoissa tehtäviä kehittämisprojekteja, jotka tukevat innovaatioiden syntyä. Innovatiiviset oppimis- ja opetusmenetelmät pyrkivät kehittämään opiskelijoiden innovaatiokompetensseja, joihin sisältyvät aidot toimeksiannot, työskentely mo-

nialaisissa ryhmissä ja monipuoliset arviointimenetelmät. Tutkimus- ja kehitystoiminta nivotaan opetukseen, jota tehdään alueellisissa osaamis- ja innovaatioverkostoissa. Joustavat opetussuunnitelmat on suunniteltu ja kehitetty avoimessa ja verkostomaisessa ympäristössä, jotta ympäröivän yhteiskunnan kehittämispaineet havaitaan ja niihin voidaan reagoida nopeasti. Yrittäjyys ja palvelutoiminta edistävät alueen työelämän tarpeita. Myös kansainvälisen toiminnan valmiudet ovat innovaatiopedagogiikan tavoitteena. (Ahonen ym. 2013.)

Innovaatiopedagogiikalle löytyy erilaisia määritelmiä, mutta kysymys on uudentyyppisestä koulutus-, työllisyys- ja elinkeinopolitiikasta, joka tuottaa lisäarvoa kaikille osapuolille. (Lappalainen 2012, 6.) Innovaatiopedagogiikka yrittäjyyden opetuksessa ei ole vain yrityksen ja erehdyksen kautta opiskelua, vaan siinä on kyse oppimisen ja opetuksen välisestä suhteesta. Opiskelijoiden itseohjautuvuus ja sen kehittäminen edellyttävät valmennusta. Opettämisen painopistettä tulee siirtää toimintaan ja antaa opiskelijoille eväitä kohdata epävarmuutta. Aito ja oikea yhteistyö yritysten kanssa ja toimeksiannot kehittävät innovaatiopedagogiikan tavoitteita. (Ketonen-Oksi, Jalonen ja Puhakainen 2012, 56.)

Yrittäjyyden pedagogiikka on osa innovaatiopedagogiikkaa, jota Turun ammattikorkeakoulu on kehittänyt osana omaa pedagogisen kulttuurin muutostaan. Kyvykkäät ja motivoituneet opettajat eivät pelkällä luokkahuonetyöskentelyllä pysty varustamaan opiskelijoita niillä tiedoilla ja taidoilla, joita tulevaisuuden työelämässä tarvitaan. (Lappalainen 2012, 6.) Innovaatiopedagogiikka on oppimisote, joka määrittelee uudella tavalla kuinka tietoa omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että innovaatioita syntyy. Tulevaisuuden työ on erilaista verrattuna tämän päivän organisaatioiden vaatimukseen. (Kairisto-Mertanen 2012, 10.)

Innovaatiopedagogiikassa lähtökohtana on se, että innovaatio ymmärretään jatkuvan parantamisen periaatteelle nojaavaksi osaamisen kehittämiseksi. Innovaatio ei ole ainoastaan tuote tai palvelu, vaan se voi olla myös uusi ajattelutapa, joka parhaimmillaan nojaa kestävänsä kehityksen periaatteelle. Innovaatio on myös toimintatapa, joka on uusi hyödyntäjälleen. Innovaatioksi lasketaan myös prosessien parantaminen, jossa hyödynnetään olemassa olevia innovaatioita ja hyviä toimintamalleja. (Kairisto-Mertanen 2012, 11.)

Innovaatiopedagogiikka perustuu ajatukselle, että innovatiivinen ammattitaito kuuluu jokaiseen ammattiin. Tavoitteena on oman alan lisäarvon tuottoon, innovatiivisen ajatteluun ja toiminnan kautta kykenevä asiantuntija. On tärkeää pysyä vuorovaikutukseen, jonka kautta omat ajatukset kehittyvät paremmiksi ja kilpailukykyisemmiksi ideoiksi. Hyvät verkostot, jossa täydennetään osaamista molemmiin puolisesti hyödyntäen korostuvat. (Kairisto-Mertanen 2012, 13.)

Innovaatiopedagogiikan tavoitteeksi on valittu innovaatiokompetenssi. Siinä opiskelijoille synnytetään yhteisö- ja verkosto-osaamista yksilöosaamisen lisäksi. Tämä edellyttää rohkeita ja opiskelijakeskeisiä menetelmiä opinnoissa. Monialaisissa ryhmissä työskentely ja aidoissa työelämälähtöisissä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa sekä palvelutoiminnassa projekteissa mukana oleminen edesauttavat kompetenssin kehittymistä. Opetussuunnitelmien joustavuus ja yksilölliset muodot ovat innovaatiopedagogiikalle tyypillisiä. Yrittäjyys nähdään vartenotettavana uravaihtoehtona koulutusalaista riippumatta. (Kairisto-Mertanen 2012, 13.)

Innovaatiopedagogiikassa opettamisen sijaan ohjataan oppimisprosesseja. Parhaiten oppii tosi elämän tilanteissa, joissa joutuu ottamaan vastuuta tekevästään työstä ja joissa voi toteuttaa itseään. Tämän hetken business-ajattelijat mm. Alf Rehn ovat todenneet että, tärkeää ei ole hallita ennalta tarkoin määritellyä prosessia, vaan rohkeus kokeilla erilaisia toimintatapoja ja kyky oppia virheistä. Tulevaisuuden työelämä tarvitsee yhteistoiminnan kulttuuria. Koulutuksen ja työelämän vahvasti toisiinsa sitovassa vaikuttavassa toiminnassa olennaista on epävarmuuden hyväksyminen ja herkkyys ajassa tapahtuville muutoksille. (Ketonen-Oksi, ym. 2012, 51.)

Vaikuttava toiminta opiskelijoiden valmennuksessa on kannustaa oppijoita itsenäiseen tavoitteiden asetteluun, tiedon hankintaan ja luovaan ajatteluun. Tämä edellyttää valmentajilta ”itsensä likoon laittamista”, jotka toimivat oman sisäisen yrittäjyyden innoittamina. Myös yrityksiltä tulevien tosielämien toimeksiantoja tarvitaan yhteistyön tueksi. (Ketonen-Oksi, ym. 2012, 51.)

3.4 Nuori Yrittäjyys ohjelmat

Nuori Yrittäjyys ry:n (NY) tarkoitus on edistää yrittäjämäistä asennetta ja aktiivista toimintaa nuorten keskuudessa Suomessa lisäämällä nuorten yrittäjyystietoa, yrittäjyyskokemuksia, työelämävalmiuksia ja oman talouden hallintaa. NY pyrkii tavoitteisiinsa tarjoamalla yrittäjyys- ja kuluttajakasvatusta tukevia ohjelmia 7-25 -vuotiaille nuorille koulujen, oppilaitosten ja yliopistojen kautta. NY-yrittäjyyskasvatuksen polku on kymmenen ohjelman kokonaisuus, joka tarjoaa käytännönläheisiä yhteistyömuotoja esiopetuksesta korkeasteelle *learning by doing* – nuorilta nuorille - periaatteella. (www.nuoriyrittajyys.fi.)

Nuori yrittäjyys ry:n ohjelmat on kohdistettu eri ikäluokille ja ne haastavat oppimaan oman toiminnan kautta. Ohjelmat sisältävät tiimityöskentelyä, ongelmanratkaisua, omien ideoiden kokeilua ja toteuttamista sekä vastuunottamista omasta työstä. Ohjelmat antavat tietoa yrittäjyydestä ja kannustavat aktiiviseen, oma-aloitteiseen työotteeseen läpi elämän. NY toimii alueellisen YES-verkoston kautta yhteistyössä oppilaitosten kanssa koko Suomessa. Suomessa Nuori Yrittäjyys on toiminut vuodesta 1995. Lukuvuonna 2011-2012 Nuori Yrittäjyys tavoitti yli 17 000 suomalaista nuorta kautta maan. (www.nuoriyrittajyys.fi.)

Toiselle asteelle NY tarjoaa kaksi ohjelmaa, 24h-leiri ja Vuosi yrittäjänä, jossa opiskelijat perustavat oikealla rahalla toimivan miniyrityksen lukuvuoden ajaksi. 24h-leiri on vuorokauden mittainen leiri yrittäjyyden oppimiseen. 24h-leiri ja Vuosi yrittäjänä –ohjelmat ovat käytössä useissa toisen asteen, lukioissa ja ammatillisissa, oppilaitoksissa. (www.nuoriyrittajyys.fi.)

Nuori Yrittäjyys ry:n tarjoamien ohjelmien kouluttajina toimivat yrittäjyyshenkiset opettajat. Organisaation tarjoamat mahdollisuudet lähteä luokahuoneesta ulkoisiin oppimisympäristöihin/ toimintaympäristöihin edistävät yrittäjyyskasvatuksen toimia. Yrittäjiltä saatavat innovaatiotehtävät lisäävät verkostoyhteistyötä ja kontakteja elinkeinoelämään.

Nuori Yrittäjyys – Vuosi yrittäjänä ohjelma Hiusalan yrittäjyyden opinnoissa:

Turun ammatti-instituutissa on toteutettu NY:n Vuosi yrittäjänä ohjelmaa useiden vuosien ajan. Tutustuminen Nuori yrittäjyys messutapahtumaan helmikuussa 2008, jossa nuoret Vuosi yrittäjänä ohjelmaan osallistuneet toisen asteen opiskelijat kilpailivat liikeideoistaan, innosti NY ohjelman kokeiluun, jota on nyt toteutettu viisi kertaa Turun ammatti-instituutin Hiusalan yrittäjyyden opinnoissa. Vuosi yrittäjänä ohjelma on toteutettu yritystoiminnan (5ov) opinnoissa ja tämä on ollut myös toiminnallinen oppinäytetyö (2ov). Opinnot on toteutettu projektipintoina noin seitsemän kuukauden (loka-huhtikuu) aikana lukuvuodessa ja valmentavia opettajia on ollut kaksi tai yksi. Lähes lukuvuoden mittainen prosessi etenee vaiheittain Vuosi yrittäjänä ohjelman aikataulussa.

Suunnitteluvaiheessa laadittiin sopimusluonnos NY -opiskelijoiden ja oppilaitoksen välille, muun muassa tilojen käytöstä, vuokrasta, kassaliikenteestä yms. Lisäksi sovittiin toteutuksen resurssit mm. opintoviikko (ov) määrä. Vuosi yrittäjänä opinnot etenevät prosessina, jossa aluksi muodostetaan tiimit, kartoitetaan tiimin vahvuuksia, muodostetaan mielikuvaa liikeideasta, joka tarkennetaan liiketoimintasuunnitelmaksi. Ohjelma perustuu osakeyhtiön periaatteisiin, jossa laaditaan yhtiön toimintaa ohjaavat asiakirjat. Aluksi pidetään yhtiökokous, sovitetaan yhteistyöstä ja pelisäännöistä sekä valitaan hallitus ja jäsenien tehtävät. Tiimit muodostuvat 3-5 hengen ryhmistä, joissa jokaisella on oma roolinsa ja tehtävänsä. Yritykselle nimetään muun muassa toimitusjohtaja, tuotanto- ja asiakaspalveluvastaava, sihteeri/kirjanpitäjä sekä markkinointi- ja myyntivastaava. Lisäksi yrittäjät ovat hankkineet neuvonantajan työelämästä. Tämän jälkeen yritykset ovat rekisteröityneet NY:lle. Ohjelman maksu oli vuonna 2013 30€/opiskelija. NY tekee yhteistyötä vakuutusyhtiöiden ja pankkitoimintaa tarjoavan Holvi palvelun kanssa. Näihin tutustuminen on sisällytetty ohjelmaan. Lisäksi opiskelijat selvittävät ja kilpailuttavat muut mahdolliset pankkipalvelujen tarjoajat.

Yrityksen perustamistoimien jälkeen alkaa toiminnan suunnittelu, jossa määritellään toiminta-aika asiakaspalvelussa, asiakasjaksot, tehdään asiakaslistat ja aloitetaan markkinoinnin suunnittelu ja toteutus. Lisäksi selvitetään ja kilpailutetaan myyntituotteiden hankintapaikat ja hankitaan tuotteet alkupääomalla, joka on 10-40€/ osakas.

Yrityksien tehtävänä on laatia esitys yrityksestään. Neuvonantajat on kutsuttu yhteiseen tilaisuuteen, jossa yritykset esittelevät liikeideansa ja toimintansa lähtökohtia ja periaatteita. Neuvonantaja toimii yrittäjien mentorina. Tapaamisessa yrittäjät ja neuvonantajat kehittävät ja tarkentavat yritysidea ja toimintaperiaatteita edelleen. Yritykset ovat tehneet myös www-sivut ja hyödyntäneet sosiaalisen median tarjoamat markkinointimahdollisuudet. Verkosto-osaaminen auttaa asiakashankinnassa, jotta toiminta ei kuormita oppilaitoksen omaa asiakaspalvelua, kun toimitaan samoissa tiloissa muun opetustoiminnan kanssa.

NY yrittäjät osallistuvat myös alueellisille messuille, joista karsiutuvat parhaat valtakunnallisille messuille. Messuilla kilpaillaan yritysideoista, esityksistä ja parhaan myyjän tittelistä. Esitykset pidetään englanniksi, sillä valtakunnallisilta messuilta paras pääsee kansainväliseen messutapahtumaan, jossa englanti on yhteinen kieli. Messuosaaminen kehittää osaston suunnittelu- ja ideointitaitoja. Messujen toteutuksessa käytetään tukkuyritysverkostoja. Tukkuyritykset osallistuvat myös parhaan messumyyjän palkitsemiseen.

Esimerkkejä Hiusalan NY-yrityksien nimistä:

- Dimantè Ny
- Kauniit ja Rohkeat Ny
- Students Work Salong Ny
- Hiusmesta Ny
- Blonds & Brunettes Ny
- Glamour Ny
- Dreamhair Ny

Kirjanpitovastuu on jokaisella yrityksellä. Jokainen työntekijä kirjaa omat kassatulonsa, ainekulunsa sekä tuotemyyntinsä yhteiseen lomakkeeseen sovittujen hintojen mukaisesti esim. värjäyksissä 10ml/x€. Tilinpäätös tehdään toiminnan

päätteeksi. Kirjanpidossa ja tilinpäätöksessä voidaan tehdä yhteistyötä liiketalouden opiskelijoiden kanssa. Tilinpäätöksestä selviää yrityksen liikevaihto ja kunkin jäsenen työpanoksen osuus, maksetut kulut (ainekulut, vuokra ja tuote-ostot) sekä tase ja tulos. Tilinpäätös liitetään vuosiraporttiin, joka kokoaa toiminnan kertomukseksi, joka on myös toiminnallisen opinnäytetyön raportti.

NY- Yritysten toiminnan päätteeksi pankkitilit lopetetaan, maksetaan vuokra oppilaitoksen tiloista, joka on etukäteen määritelty prosenttiosuus liikevaihdosta. Myös käytettyjen aineiden kulut maksetaan ja voitto-osuudet jaetaan. Mahdolliset jäljelle jääneet myyntituotteet jaetaan osakkaiden kesken ja parhaat myyjät palkitaan. Toiminnan päättyessä ollaan yhteydessä neuvonantajaan ja tiedotetaan yritystoiminnan toteutumisesta. NY:n suositusten mukaan neuvonantaja allekirjoittaa myös vuosiraportin.

NY – Vuosi yrittäjänä ohjelmasta on kerätty palautetta jakson päätteeksi, jossa opiskelijat pohtivat onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Pääosin kokemukset ovat olleet myönteisiä ja jakson aikana on koettu oppimista. Ryhmässä toimiminen ja tiimityöskentely ovat haastaneet useaa opiskelijaa. Tämä on luonnollista, kun kyseessä on vastuu yhteisen yrityksen taloudesta ja ansioista.

- *"sai tehdä asiakkaita enemmän"*
- *"oppi enemmän oman alan tilanteita"*
- *"opin ymmärtämään kirjanpidon merkityksen"*
- *"oppi käyttämään tuotteita säästeliäämmin"*
- *"päivät kiireisiä, ei aina ehtinyt syömään"*
- *"todellista yrityksen pyörittämistä; asiakashankinta, hinnoittelu ja paperityöt"*
- *"tuli myös vähän sisäisiä ristiriitoja, kun piti olla yhdessä kokoajan"*
- *"ryhmässä ei ollut aikaa keskustella yhteisistä asioista"*
- *"osakkaiden väliset erimielisyydet otti päähän"*
- *"työskentely nopeutui ja itsenäistyi"*
- *"oppi aikatauluttamaan töitä"*
- *"aikaa meni paljon omalla ajalla asioitten hoitamiseen"*
- *"selvät materiaalit kaavakkeista helpotti niiden täyttöö ja raporttien tekemistä"*
- *"aika paljon paperihommia", "oppi pitämään paperit järjestyksessä"*
- *"sai tienata rahaa"*
- *"tosi kiva nähdä, mikä työmäärä on palkkapussin takana, niin työntekijällä kuin myös työnantajalla"*

- ”ymmärsi tuotemyynnin ja lisäpalveluiden tärkeyden ”
- ”Upea juttu, suosittelen kaikille”

Oppilaitoksen taloudellinen ”menetys” saattaa muodostua toiminnan esteeksi, vaikka se ei suoraan ole verrattavissa yritysten tulokseen, koska opiskelijat hankkivat myös omia asiakkaita koululle. Asiakashankintaan panostetaan, tulee uusia asiakkaita, josta hyötyvät myös muut ryhmät. Ohjelman toteutus lisää asiakaspalvelua ja tulevan ammattityön toimintaa, koska sitä on enemmän kuin pelkästään teoreettisessa yritystoiminnan opiskelussa. Tämä kehittää ammat-tiosaamista. Lisäksi ainekulutus on hallitumpaa, koska jokaisesta millilitrasta maksetaan. Näin ollen viemäriin ei mene hukkaväriä, jolloin toiminta on kestä-vän kehityksen mukaisesti, ympäristövastuullista ja ekologista. Opiskelijoiden asenne asiakastöissä on vastuullista ja joustavaa. Huolehtiminen sekä omista että yrityksen asioista tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja vahvistaa pystyvyy-den tunnetta. Nuoret yrittäjät osoittavat vastuullisuuttaan myös sosiaalisesti, kun jokainen yritys nimeää kohteen, jolle lahjoitetaan prosenttiosuus liikevaihdosta.

24h-leiri

Yrittäjyyden taitoja ja innovatiivista yhdessäoloa voi oppia vuorokauden mittai-sella teholeirillä. NY 24h-leiri on ensisijaisesti suunnattu ammatilliselle toiselle asteelle ja lukiolaisille. Se on vuorokauden kestävä kokonaisuus, jonka aikana nuoret perustavat oman ideansa pohjalta kuvitteellisen yrityksen. Leirin aikana nuoret oppivat learning by doing fun -periaatteen avulla yrittäjyyttä oman idean toimiessa opetuksen tarinana. Leiri rakentuu rastitehtävistä, yhteisluennoista ja tietoiskuista (liite1). Leirillä luodaan liikeidea, jota kehitetään eteenpäin yhdessä, asioista oppien ja ideoita työstäen sekä kehitetään esiintymistaitoja innostavas-sa ympäristössä. (www.nuoriyrittajyys.fi .) Leiriohjelmien sisällöstä on olemassa ohjekirja, josta saa tarkemmat kuvaukset ohjelmanumeroista.

NY 24h-leirin tavoitteena on saada oppijat asettamaan tavoitteita ja ottamaan vastuuta sekä omasta että ryhmänsä toiminnasta. Leirillä sovellettava interaktii-vinen ryhmäoppiminen, tiimioppiminen kehittää nuorten vuorovaikutus- ja neu-

vottelutaitoja sekä ongelmanratkaisukykyjä. Leiri auttaa nuoria ymmärtämään yrittäjämäistä toimintatapaa sekä niitä taitoja ja ominaisuuksia, joita tarvitaan kaikessa työssä ja työelämässä. (www.nuoriyrittajyys.fi.)

NY 24h -leiri toteutetaan yhdessä leiriohjaajien kanssa. Leiri toimii nuorilta nuorille -periaatteella. Leirin varsinaisina vetäjinä toimivat nuoret ohjaajat, jotka ovat olleet aiemmin mukana yrittäjyysohjelmissa tai käyneet leiriohjaajan koulutuksen tai ohjauksen. NY suosittaa, että oppilaitoksesta on mukana myös vähintään kaksi vastuupettajaa, joilla on kokonaiskäsite leirin toiminnasta ja jotka voivat toimia ohjaajien tukena. (www.nuoriyrittajyys.fi.)

3.5 Kesäyrittäjyys TAI-Palvelut osuuskunnassa

Turun ammatti-instituutissa on käynnistetty osuuskunta keväällä 2013. Osuuskunnan tarkoituksena on mahdollistaa opiskelijoiden työllistyminen kesäksi oppilaitoksen tiloissa. Osuuskunnan säännöt ja nimi, TAI-Palvelut palvelee oppilaitoksen kaikkia toimialoja. Osuuskunta TAI-Palvelut on tehnyt sopimuksen Turun ammatti-instituutin kanssa opiskelijoiden yrittäjyyden edistämiseksi (liite 2). Tämä on osa oppilaitoksen strategiaa, joka tukee yrittäjyyskasvatuksen toimia.

Oppilaitoksissa toimivissa osuuskunnissa yrittäjyyttä ja sen käytäntöjä opitaan tekemällä. Osuuskunta antaa valmiuksia oppia yrittäjämäistä asennetta ja konkreettisia yrittäjän taitoja ilman suurta toiminnan ja talouden riskiä. TAI-Palvelut on opiskelijaosuuskunta, jossa jäsenenä on myös oppilaitoksen nimeämä edustaja. Näin mahdollistetaan osuuskunnan jatkuvuus ja myös eri koulutusalojen osallisuus halukkuuden mukaan. Osuuskuntatoiminnalla tavoitellaan kestävää ratkaisua oppilaitoksen yrittäjyys opinnoille, kesäyrittäjyydelle ja yrittäjyyskasvatuksen eri muodoille.

TAI-Palvelut osuuskunnassa on tällä hetkellä 11 opiskelijajäsentä ja yksi oppilaitoksen nimeämä jäsen, joka on palvelupäällikkö ja vastaa koko organisaation palvelutuotannosta. Turun ammatti-instituutti ostaa palvelut TAI-Palvelut osuuskunnan kesäyrittäjiltä, joita kesäkuussa 2013 tuottavat Hiusalan opiskelijat. He tekevät asiakastöitä oppilaitokselta vuokraamissa tiloissa ja maksavat aine- ja

materiaalikulut käytön mukaan. Vuokrasta ja tilojen käytöstä on tehty sopimus (liite 3), josta selviää ehdot osuuskunnan toiminnalle.

Osuuskunta vakuuttaa työntekijänsä ja sillä on pankkitili, joiden kustannuksiin se veloittaa prosenttiosuuden yrittäjäjäsentensä liikevaihdosta. Osuuskunta käyttää oppilaitoksen kassajärjestelmää, johon kassatulot viedään kunkin yrittäjäjäsenen omalla koodilla. Eli rahaliikenne kulkee oppilaitoksen tilien kautta osuuskunnalle. Osuuskunta maksaa palkkaa jäsenilleen tuotto-osuuden mukaan. Jäsenien tuotosta osuuskunta pidättää arvonlisäveron, oppilaitoksen perimän vuokran ja käyttökulut sekä sosiaalikulut ja verot. Lisäksi osuuskunta perii kulloinkin erikseen sovittavan osuuden toimintakuluihinsa. Tavoitteena oli samankaltainen ansaintamahdollisuus kuin aiempina vuosina olleissa kesätyöpajoissa, joissa oli kiinteä Turun kaupungin kuukausipalkka (noin 700-800€).

Tavoitteena kesällä 2013 oli työllistää toisen opintovuoden opiskelijoita, jotka eivät olleet saaneet työtä muualta. Heidän ammattitaitonsa on sillä tasolla, että he voivat palvella asiakkaita (hiusalalla), mutta tarvitsevat ohjausta. Näin ollen Turun ammatti-instituutti (TAI) on kustantanut ohjauksen ja tällä tavoin toteuttaa omalta osaltaan nuorisotakuuta. Toisaalta TAI saa osakseen arvonlisäverohyödyn, jonka osuuskuntalaiset maksavat, kun rahaliikenne kulkee oppilaitoksen kassan kautta.

TAI-Palvelut osuuskunta on vasta käynnistynyt ja sen kehittäminen jatkuu. Osuuskunta ei itsessään ole ratkaisu yrittäjyyden oppimiseen. On rakennettava malli myös yrittäjyyden valmentamiseen. Tiimioppimisen malli sopii hyvin yrittäjyys valmennukseen. Osuuskuntayrittäjillä tulee olla oma valmentaja, vastuupettaja kultakin osallistuvalla alalla. Toiminnan käynnistämiseksi eri aloilla tarvitaan opettajia, joille tulee järjestää koulutusta ja tukea yrittäjyyden valmentamiseen. Esimerkiksi Hope-yrittäjyyskasvatuksen kehittämishankkeessa valmennettiin opettajia yrittäjyyden oppimisen kehittäjiksi vuosina 2009 - 2012. Hope:ssa kehitetään TOY-mallia (työssäoppiminen yrittäjänä) edelleen, joka perustuu osuuskunta tai NY-yrittäjyydelle. Verkostoitumalla, osallistumalla hankkeisiin ja osaamisen jakamiseen saadaan uusia innovaatioita oppilaitosten toimintaan.

Pedagogisessa osuuskunnassa oppilaitos nimeää oman edustajansa osuuskuntatoiminnan valmentajaksi. TAI-Palvelut osuuskunnassa hän ohjaa ja hallinnoi osuuskunnan tiliä, josta yrittäjien palkkiot maksetaan. Osuuskunnan toiminnan tarkastajina toimivat oppilaitoksen rehtori ja vastuuopettaja. Osuuskunnan perustaminen on ollut oppilaitosvetoista, koska osa opiskelijoista on alaikäisiä. Opiskelijoiden vastuulla ovat markkinointi ja asiakashankinta, jotka ovat olleet toisen vuoden yrittäjyysopintojen teemana. Tähän on käytetty sekä paperimainoksia että sosiaalista mediaa. Opiskelijoita on myös valmennettu muun muassa kanta-asiakkuussuhteiden ylläpitoon ja lisämyyntiin.

Osuuskunta antaa mahdollisuuden ryhtyä yrittäjäksi jo opintojen aikana. Tämä on yrittäjyyskasvatuksen strategian eräs tavoite. Kesäyrittäjä toimintaa on tarkoitus laajentaa useammalle alalle, jos saadaan innostuneita yrittäjiä. Osuuskuntatoimintaan tulee laatia valmennusohjelma, jossa kartoitetaan kiinnostuneet alat, opettajat ja opiskelijat. Valmennuksen sisällöissä tulee käsitellä osuuskuntayrittäjyyttä yleisesti, vastuita ja velvollisuuksia sekä alakohtaisia erityispiirteitä. Lisäksi tulee miettiä asiakkuuksia, jotta toimintaedellytykset varmistuvat. Yrittäjyysvalmennuksessa tulee selvittää taloudelliset tekijät, joilla on vaikutusta yritystoiminnan kannattavuuteen. Työaikajärjestelyt ja taloudelliset resurssit tulee ennakoita. Liikevaihdon määrää suhteessa palkkatasoon on hyvä laskea, jotta opiskelijat ymmärtävät kulurakennetta ja toisaalta motivoituvat työn tekemiseen ja asiakashankintaan. Valmennukseen tarvitaan valmennuspari esimerkiksi oppilaitoksen yrittäjyysvalmentaja ja alan ohjaava opettaja, jotka yhdessä luotsaavat opiskelijoita yrittäjyyden polulla.

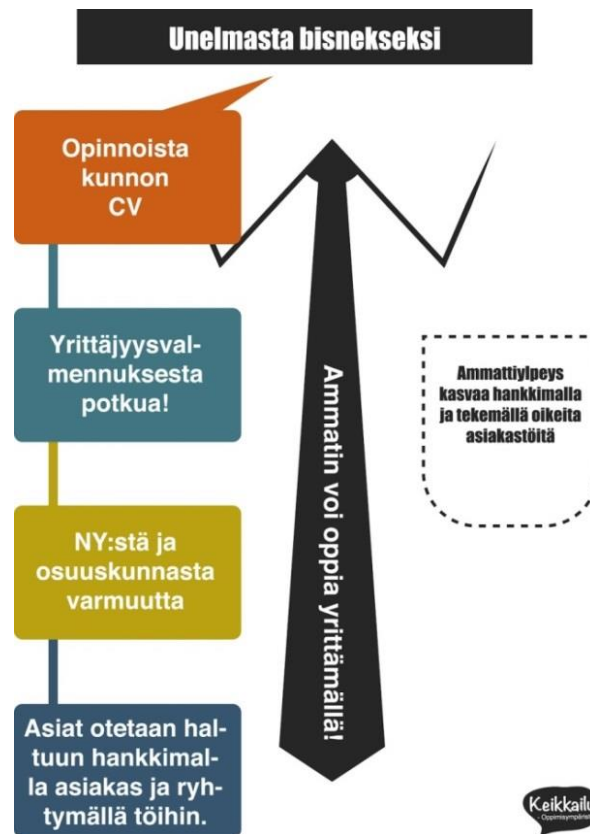
Osuuskunta TAI-Palvelut Hiusalan kesän toiminta-aikana 3.6. – 25.6.2013 asiakkaita kävi yhteensä 449, jotka työllistivät 11 toisen vuoden parturikampaaja-opiskelijaa. Osuuskunnan liikevaihto oli noin kolmanneksen isompi kuin aiempina vuosina vastaavassa Turun kaupungin kesätyöpajassa Hiusalalla. Osa opiskelijoista työllistyi hyvin ja osa taas ei ollut tehnyt asiakashankintaa riittävästi, jolloin tulotaso jäi alhaiseksi. Noin puolet työntekijöistä ansaitsi saman palkkatasoon kuin kesätyöpajassa aikaisempina vuosina. Puolella ansiot jäivät tämän alle. Kaikki opiskelijat saivat työtodistuksen osuuskuntayrittäjänä toimimisesta.

Osuuskuntayrittäjäopiskelijoiden palautteen mukaan, he kokivat työskentelyn ohjauksessa mielekkääksi ja turvalliseksi sekä joustavaksi. Ilmapiiri koettiin pariturikampaamon liiketyön kaltaiseksi, jossa asiakastöistä sai enemmän vastuuta. Ammattiosaamisen koettiin kehittyvän ja tietoisuus yrittäjän vastuusta lisääntyvän. Kulurakenne yllätti opiskelijat, kun heille konkretisoitui palkan lisäkulojen määrä, kuten sotu-maksut, työttömyyseläkemaksu ja verot. Tähän voidaan vaikuttaa hinnoittelun tarkentamisella suhteessa kuluihin. Ohjaajat olivat pääosin tyytyväisiä opiskelijoiden työskentelyyn.

Osuuskunta TAI-Palveluja voidaan siis kehittää toimimaan Turun ammatti-instituutin eri alojen yhteisenä oppimisalustana, tiimiyrittäjyyden, työssäoppiminen yrittäjänä (TOY-malli) sekä kesäyrittäjyyden malleilla. Monialaisuus antaa mahdollisuuden uusien innovatiivisten oppimispolkujen toteuttamiseen. Kullekin koulutusosalalle tulee tehdä omat sopimukset osuuskunnan kanssa, josta selviää tilojen vuokra- ja käyttöehdot sekä materiaali- ja muiden kustannusten rakenne.

3.6 Keikkailu oppimisympäristö ja TOY-malli

Salon ammattiopistossa kehitetty Keikkailu on yrittäjyyden opintojen innovaatio. Se perustuu oppijan identiteetin havainnointiin, itsensä johtamiseen, tiimioppimiseen ja oman yrittäjyyden tarkasteluun. Keikkailuun on toimitettu kirja, joka toimii sekä oppijan että valmentajan työkaluna. Keikkailu - oppimisympäristöä (kuvio 6) on kehitetty yhdessä oppijoiden kanssa oppijakeskeisempään suuntaan. Oppimisympäristön avainsanoja ovat ääneen kerrotut unelmat, jakaminen, tiimioppiminen, yrittäjämäisyys, aktiivisuus, ulos luokkahuoneista ajattelu ja näiden yhtenä mittavana ympäristönä toimii arkipäiväistynyt sosiaalinen media Facebook, blogit ja muut verkkoympäristöt. Keikkailun tavoitteena on ollut oppilaitoksen toimintakulttuurin muutos oppijalähtöiseksi, jossa toteutuu tiimioppiminen, tiimiyrittäjyys, sosiaalinen media liiketoiminnan tukena ja oppijat sisällön tuottajina. Keikkailun tuloksena on syntynyt ”Unelmamenetelmä Verkostotunnistin” – työkalu, Keikkailu - kirja. (Hirvonen, Lahtinen ja Rintanen 2012.)



Kuvio 6. Keikkailun oppimisympäristö (Hirvonen ym. 2012.)

Keikkailun oppimisympäristössä ammattiin voi oppia yrittämällä. Asiat otetaan haltuun hankkimalla asiakaskontakti heti opintojen alussa. Töihin ryhdytään heti yrittäjinä joko osuuskunnassa tai NY:ssä. Yrittäjyysvalmennus vie oppimisprosessia eteenpäin kohti unelmaa. Opinnoista tuotetaan CV, jolla työnhaku helpottuu opintojen päättövaiheessa. Tekemällä oikeita asiakkaita nähdään kasvattavan ammattiylpeyttä.

Keikkailu ideologia pohjautuu oppijakeskeiseen ajatteluun, ”Olet enemmän kuin itse luulitkaan”. Opinnoissa lähdetään liikkeelle oppijan vahvuuksista, unelmista, intohimoista ja oman identiteetin rakentumisesta. Oppijan omien vahvuuksien kehittämisen avulla prosessissa edetään kohti ammattilaisuutta. Opinnoissa oppija hyödyntää omia jo olemassa olevia verkostoja uusien asiakkuuksien ja yhteistyöprojektien hankintaan. Oppija laajentaa omia verkostojaan ulosmenojen eli koulun ulkopuolisten, itse hankittujen asiakasprojektien kautta, ”itse hankitut asiakkaat ja tiimioppiminen tuovat tekemisen meininkiä”. Opettajat

ovat enemmän valmentajia. Toiminnassa opettajajohtoisuus väistyy enemmän taka-alalle ja annetaan tilaa oppijakeskeisyydelle. Oppijalle luodaan omistajuus omaan osaamiseensa ja mahdollisuus vaikuttaa omaan oppimiseensa, ”luota prosessiin ja anna oppijoiden vaikuttaa”. Keikkailun oppimisprosessit perustuvat tutkivaan ja tiimioppimiseen, jossa ”tieto vaihtaa omistajaa”. Keikkailussa sosiaalisen median ympäristöt toimivat fyysisen kotipesän jatkeena ja tiedon jakamisen areenana. Sosiaalisessa mediaan kootaan oman osaamisen työnäytteitä, joilla myydään omaa osaamista. Oppijat toimivat sisällön tuottajina ja suunnan näyttäjinä. (Hirvonen ym. 2012.)

Opetussuunnitelma on rakennettu Keikkailu – oppimisympäristöä, unelmamene-
telmää toteutettavien Salon ammattiopiston visualisteilla siten, että koko tutkin-
non pystyy hahmottamaan yhdellä vilkaisulla. Tausta-ajatuksena on, että oppija
ymmärtää ammattinsa kokonaisuutena, mitä tulevaan ammattiin liittyy. Opetus-
suunnitelma on koottu kuvalliseen OPS - posteriin, josta selviää opintojen osat
ja niiden keskeiset sisällöt valokuvien ja ydinsanojen avulla. Tämä helpottaa kokonai-
suuden hahmottamisessa. Oppimista ohjaavat kysymykset ovat ”Mitä teet sil-
loin kun et tiedä mitä teet?” ja ”Mitkä ovat ne kysymykset, joihin tulee löytää
vastaukset, jotta pääset eteenpäin?” (Hirvonen ym. 2012.)

Keikkailu -oppimisympäristö perustuu oppijakeskeisyyteen. Oppija on matkalla
omaan unelmatulevaisuuteensa. Keikkailussa oppija (kuva 7) nähdään vah-
vuuksia omaavana, osaavana ja innostuvana tulevana ammattilaisena. Oppijaa
autetaan näkemään omat vahvuudet ja rohkaistaan hyödyntämään niitä opinto-
jen aikana. Kannustuksella ja rohkaisulla autetaan oppijaa etsimään asiakkaita,
luomaan kontakteja ja verkostoitumaan. Oppija otetaan mukaan suunnittele-
maan omaa oppimisprosessia, haastetaan ottamaan vastuuta, osallistumaan ja
vaikuttamaan. Oppijoiden unelmia kuullaan ja autetaan heitä toteuttamaan
unelmansa. (Hirvonen ym. 2012.)



Kuvio 7. Keikkailun kuvaus oppijasta

Keikkailun oppija on itsensä johtaja, hän on töissä itselleen. Hän tiedostaa oman verkostonsa mahdollisuudet, joista saa asiakkuuksia. Yrittäminen ja erehtyminen ovat sallittuja, heillä on lupa "mokata". Oppimisen hän kokee intohimonä, joka syntyy hyvistä suorituksista. (Hirvonen ym. 2012.)

Keikkailun oppimisympäristössä opettaja toimii oppimistiimensä valmentajana, sparraajana, tukena ja tien viitoittajana. Valmentajaa ohjaa ajatus prosessin voimasta. "Luota prosessiin ja anna tiimisi hoitaa hommat kotiin". Keikkailussa valmentaja luopuu opettajakeskeisyydestä ja testaa rohkeasti valmentajan taitojaan. Onnistumisessa auttaa työpari, jonka kanssa voi lähteä valmentamaan tiimiä. Keikkailussa uskotaan ja luotetaan oppijoihin ja oppimisprosessiin, annetaan tilaa epäonnistumisille ja kannustetaan rohkeuteen. Luottamuksen ilmapii- rin luominen on keskeistä valmennuksessa, jossa huumori auttaa. Keikkailussa juhlistaan onnistumisia yhdessä. Valmentajan on oltava itsekkin innostunut uuden oppimisesta. (Hirvonen ym. 2012.)

Keikkailu on kehittänyt verkostoitumiseen verkostotunnistimen oppimisen apuvälineeksi. Sen avulla oppija tekee omat olemassa olevat verkostonsa näkyviksi ja oppii hyödyntämään niitä asiakkuuksien, yhteistyökumppanien ja asiantuntijoiden etsimiseen. Verkostoituminen havainnollistaa oppijalle, että ”olet enemmän kuin itse luulitkaan”. Verkostotunnistimessa oppija laatii ajatuskartan kuvaksi, johon hän listaa kaikki tuntemansa henkilöt. Kuvaan tulevat sukulaiset, tuttavat, naapurit ja kaikista yhteyksistä tutut henkilöt. Oppija tarkentaa ajatuskarttaa lisäämällä kunkin henkilön kohdalle ammatin, harrastuksia ja kaikkea sitä tietoa, mikä liittyy kyseisen henkilön osaamisalueisiin. Oppija etsii verkostotunnistimestaan potentiaaliset asiakasehdokkaat ja ottaa heihin yhteyttä. Oppija hyödyntää omassa ja tiiminsä verkostossa olevia asiantuntijuuksia oppimisprosessissaan. Hän laajentaa verkostoaan opintojen aikana syntyneillä uusilla kontakteilla. Näin oppijalle on muodostunut vahva ja monipuolinen verkosto kun hän siirtyy työelämään. (Hirvonen ym. 2012.)

Verkostotunnistin toimii matalana kynnyksenä yhteydenottoihin. Keikkailussa nähdään, että on helpompi ottaa yhteyttä asiakkaisiin opintojen alkuvaiheessa ja löytää heistä tiimille asiakas. Tämä tuo kokemusta ja luo varmuutta, jolloin oman asiantuntijuuden kasvaessa yhteydenotto uusiin ihmisiin helpottuu, oppijan vuorovaikutustaidot, oman osaamisen myyntitaidot ja luottamus omaan osaamiseen kasvaa. Ulkopuoliset ja itse hankitut asiakkuudet rohkaisevat vastuun ottamiseen ja sitoutumiseen. Näin oppijalle muodostuu uskottava oman osaamisen portfolio tulevien työpaikkojen hakuun. (Hirvonen ym. 2012.)

Oppimisprosessin alussa tutustutaan yhdessä kulloinkin kyseessä olevan opintojen osan keskeisiin sisältöalueisiin ja arviointikriteereihin. Oppijoiden kanssa keskustellaan arviointiin ja sisältöihin liittyvistä asioista ja näiden pohjalta etsitään sopivia yhteistyökumppaneita / asiakkaita. Arvioinnissa käytetään itsearviointia, vertaisarviointia ja ohjaavaa -arviointia. Itsearviointia oppija harjoittelee koko opintojensa ajan. Hän peilaa omaa osaamistaan opintojen tavoitteisiin ja haastaa itsensä uusille asioille. Oppija tuo itsearviointinsa mukaan dialogiympyrään ja näissä käydyissä keskusteluissa kukin nostaa esiin mitä on tehnyt prosessin eri vaiheissa, missä on onnistunut ja mitä tulisi kehittää.

Vertaisarviointi ja –tuki ovat oppimisen keskiössä. Oppiminen tapahtuu tiimioppimisessa tiimin vertaistuen ja -arvioinnin kautta. Dialogiympyrät toimivat prosessin erivaiheissa yhtenä arviointimenetelmänä. Arvioinnin periaatteina käytetään rakentavaa, ratkaisukeskeistä ja kannustavaa palautetta, jossa vahvuuksia pyritään korostamaan. Ohjaavasta arvioinnista vastaa valmentaja, joka prosessin eri vaiheissa asettaa ohjauskysymyksiä ja käy dialogia oppijan kanssa. (Hirvonen ym. 2012.)

TOY-malli

TOY eli Työssäoppiminen yrittäjänä -malli antaa opiskelijoille mahdollisuuden kehittää omaa yritysideaansa ja toteuttaa yrittäjyyttä yhdessä muiden kanssa ammatillisiin opintoihin kuuluvan työssäoppimisjakson aikana. Mallia on kehitetty Hope – hankkeessa. TOY-malli on valittu parhaaksi yrittäjyysopetusmenetelmäksi Taitaja 2011 -kilpailussa. Mallin on luonut Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksen opettaja Terhi Leppä. Se on käytössä useissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. (Erkko 2011.)

TOY-jakso eroaa tavallisesta työssäoppimisjaksosta monella tavalla. Periaatteena on, että opiskelija vastaa jakson asiakastöiden hankinnasta ja tekemisestä. Oppija myös osallistuu aktiivisesti oman opinpolkunsu suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen. Jakson aikana yrittäjänä toimiva opiskelija laskuttaa asiakkaaltaan oikeaa rahaa, joka ohjautuu hänelle osuuskunnan kautta. Näin hän oppii asiakkuuksien hallintaa, talouteen liittyvää ajattelua, hinnoittelua sekä laskutusta. TOY:ssa painottuvat liikeidean hauduttelu, ensimmäisten asiakkuuksien hankkiminen, ensimmäisten kaupallisten tuotteiden kehittäminen ja liiketoiminnan turvallinen kokeileminen. (Erkko 2011.)

TOY-mallissa työssäoppimisjaksot suoritetaan osuuskunnassa omaa yrittäjyyttä kehittäen. Yrittäjyyttä opitaan tekemällä, olemalla yrittäjä työssäoppimisjakson ajan. ”Oikean maailman asiakkailta” oppii työelämässä ja yrittäjänä kohdattavia ”oikeita asioita”. Oppimisen tukena on opiskelijoista muodostuva TOY-tiimi, TOY-valmentaja sekä työssäoppimista ohjaava opettaja. TOY-jakso mahdollis-

taa yrittäjyyden kokeilemisen ja omien tuotteiden ja palveluiden kehittämisen jo opiskeluaikana. TOY-jakson aikana voi miettiä, mitä osaa, mitä haluaa tehdä ja mikä tuo rahaa. Samalla voi tunnustella markkina- ja kilpailutilannetta sekä harjoitella hinnoittelua. Sosiaaliset taidot, osaamisen markkinointi ja verkostoituminen ovat mahdollisia. Rohkeus ja realismi lisääntyvät, kun opiskelija voi kasvat-
taa ja kokeilla siipiään yrittäjänä. Opiskelija ottaa vastuuta ja riskiä yrittäjänä. Työtehtäviä ei anneta valmiina, vaan jokainen etsii itse asiakkaansa ja tekee toimeksiantonsa heille. Tehdyistä töistä asiakas maksaa oikeaa rahaa, joka oh-
jautuu työssäoppijalle esim. osuuskunnan kautta. TOY-jakson aikana osallistu-
taan valmennuspäiviin harjoittelemaan yrittäjyyttä muiden kanssa. (Brauer 2012.)

Työtä ohjaa työssäoppimisen ohjaavan opettajan lisäksi TOY-valmentaja. TOY-jaksolla suoritetaan sekä ammatillisia että yrittäjyyteen liittyviä opintoja ja näyt-
töjä. TOY malli perustuu Ilmiö- ja ongelmaperusteiseen, larning by doing -
menetelmään sekä tiimioppimiseen. Yrittäjyyden oppiminen nähdään prosessi-
na, jossa parhaimmillaan poistuu teennäiset oppiainejaot yrittäjyyden ja amma-
tillisen oppimisen väliltä. (Bauer 2012.)

TOY-mallissa valmentaja pyrkii kysymään, ei vastaamaan. Valmentaja pyrkii
oppijan reflektiopintaan ja ohjaa, ei syötä tietoa. Oppija itse osallistuu aktiivise-
na tahona oman opinpolkunsu suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen (itse-
johdettu oppiminen). Kokeileminen ja kokeilujen reflektointi yhdessä muiden
kanssa synnyttää oppimisen kehän (learning-by-doing ja tiimioppiminen). Val-
mennuspäivät eivät ole täysin ennalta suunniteltuja, vaan niiden sisällöt synty-
vät osallistuvien oppilaiden vuorovaikutuksesta, ideoista, kokemuksista ja aja-
tuksista dynaamisena prosessina. Oppiminen on tiedollista, motorista ja tunteel-
listä. Oppija nähdään holistisena, jonka tunne-elämää ja sen kautta kehittyvää
asenteellisuutta ei marginalisoida. Kontekstina on tiimiyrittäjyys. Pitkä prosessi
on oppimisen kannalta oleellisen tärkeä. TOY-malli soveltuu opiskelijalle, joka
harkitsee yrittäjyyttä työurallaan. (Brauer 2012.)

4 YRITTÄJYYSKASVATUKSEN TOIMENPITEET JA NIIDEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISELLA TOISELLA ASTEELLA

Varsinais-suomen maakunnallisen yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelman maakunnallinen yrittäjyyskasvatuksen visio 2020 on:

"Yrittäjyyskasvatus on Varsinais-Suomen yrittäjyyden ja hyvinvoinnin kehittämisen perusta. Maakunnan yrittäjyyskasvatuksen Ehjä polku perusasteelta korkea-asteelle rakentuu kumppanuudelle, avoimuudelle ja verkostoyhteistyölle."

Maakunnallinen yrittäjyyskasvatuksen Strategiaohjelma vuoteen 2020 perustuu Koulutusstrategia 2015+ ohjelmaan, jossa painopisteinä ovat: ennakointi, hanketoiminta ja yrittäjyyskasvatus. Yrittäjyyskasvatuksen maakunnallisessa strategiatyössä mukana olleiden opettaja- ja kehittäjätiimien jäsenet määrittivät maakunnan hyvinvoinnin ja menestyksen rakentuvan tekijöille, joissa yksilöllä on vahva ja eheä itsetunto ja koetaan onnellisuutta. Keskustelukulttuuri on dialogiin perustuvaa ja vapautunutta. Yhteisöllisyys ja osallisuus sekä aito välittäminen on tärkeää. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja johtaminen sekä rajoja ylittävä yhteinen tekeminen ovat toiminnan lähtökohtia. Luovuus ja rohkeus koetaan elinvoimaisen ja kilpailukykyisen yrittäjyyden arvolähtökohdiksi. (V-S Strategia 2013, 8.)

Varsinaissuomalaiset yrittäjyyskasvatuksen kehittäjät nimesivät yrittäjyyden oppimisen pedagogiikan tunnuspiirteet seuraavasti:

- Toiminnallisuus - oikea tekeminen
- Oppijälähtöisyys - oppijan vastuullisuus
- Vuorovaikutus - rikastava dialogi
- Yhteisöllisyys - yhdessä oppiminen
- Työelämäyhteistyö - aidot ongelmat
- Kokonaisvaltaisuus - oppimisen prosessimaisuus
- Kokeilut - virheistä oppiminen ja riskien ottaminen

- Luovuus - uuden synnyttäminen
- Uteliaisuus - mahdollisuuksiin tarttuminen
- Itsereflektio - osaamisen ja oppimisen tunnistaminen. (Nieminen 2012, 17.)

4.1 Ammatillisen koulutuksen kehittämistavoitteet

Ammatillinen koulutus tarjoaa käytännönläheisen väylän yrittäjyyteen. Vuosina 2008–2010 ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmat ja näyttötutkinnon perusteet uudistuivat, jolloin kaikkiin tutkintoihin sisällytettiin yrittäjyyden opintoja vähintään viisi opintoviikkoa (5ov). Kaikki opiskelijat saavat perustiedot yritystoiminnasta ja valmiuksia toimia yrittäjämäisesti toisen palveluksessa. Yrittäjyys osaamista arvioidaan kuten muutakin tutkintoon sisältyvää osaamista. (OPM 2007, 21.)

”Yrittäjyyskasvatus on osa elinikäistä oppimista, jossa ihmisen koulutus- ja oppimispolkujen eri vaiheissa yrittäjyyteen liittyvät valmiudet kehittyvät ja täydentyvät. Kyse on elämänhallinnan, vuorovaikutuksen ja itsensä johtamisen taidoista, kyvystä innovaatioihin ja muutosten kohtautamiseen. Koulutuksen ja kasvatuksen tehtävä on tukea yrittäjyyden kehittymistä toimintatavaksi, jossa asenne, tahto ja halu toimia yhdistyvät tietoihin ja korkeaan osaamiseen.” (Virkkunen 2009, 7.)

Tärkeä osa ammattitaitoa ovat elinikäisen oppimisen avaintaidot. Niillä tarkoitetaan valmiuksia, joita jatkuva oppiminen, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotto sekä työelämän muuttuvat olosuhteet edellyttävät. Ne kuvastavat yksilön kykyä selviytyä erilaisista tilanteista. Ne lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Niiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveys, turvallisuus ja toimintakyky, aloitekyky ja yrittäjyys, kestävä kehitys, estetiikka, viestintä- ja mediaosaaminen, matematiikka ja luonnontieteet, teknologia ja tietotekniikka sekä aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. Yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, aloitekyky ja yrittäjyys sekä aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit ovat keskeisiä. (OPH.)

Oppiminen ja ongelmanratkaisutaidoissa opiskelija tai tutkinnon suorittaja suunnittelee toimintaansa sekä kehittää itseään ja työtään. Hän arvioi omaa osaamistaan ja ratkaisee työssään ongelmia sekä tekee valintoja ja päätöksiä. Hän toimii työssään joustavasti, innovatiivisesti ja uutta luovasti. Hän hankkii tietoa, jäsentää, arvioi ja soveltaa sitä. Vuorovaikutus ja yhteistyöosaamisessa opiskelija hallitsee erilaisia vuorovaikutustilanteita. Hän ilmaisee erilaisia näkökantoja selkeästi, rakentavasti ja luottamusta herättäen sekä toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa ja työryhmän jäsenenä sekä kohtelee erilaisia ihmisiä tasavertaisesti. Hän noudattaa yleisesti hyväksyttyjä käyttäytymissääntöjä ja toimintatapoja. Opiskelija osaa hyödyntää saamaansa palautetta toiminnassaan. Aloitekyky ja yrittäjyys-osaamisessa opiskelija tai tutkinnon suorittaja edistää toiminnallaan tavoitteiden saavuttamista. Hän toimii aloitteellisesti ja asiakaslähtöisesti työntekijänä ja/tai yrittäjänä. Hän suunnittelee toimintaansa ja työskentelee tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän toimii taloudellisesti ja tuloksellisesti ja johtaa itseään sekä mitoittaa oman työnsä tavoitteiden mukaisesti. (OPH.)

Ammatillisen koulutuksen opiskelijat perehtyvät yritystoimintaan ja saavat yrittäjävalmiuksia myös käytännössä työssäoppimisjaksoilla työpaikoilla. Kaikkiin tutkintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista, jonka aikana työskennellään yrityksissä aidoissa työympäristöissä. Myös ammattiosaamisen näytöt annetaan työpaikoilla ja niiden arvioitiin osallistuvat työelämän edustajat. Opettajien työelämäosaamista vahvistetaan täydennyskoulutuksella ja erityisesti opettajien työelämäjaksoilla, joilla opettaja voi perehtyä yrittäjyyteen käytännössä. Oppimisympäristöjä kehitetään yrittäjyysopintoja tukevaan suuntaan yhteistoiminnassa yritysten kanssa, harjoitusyrityksissä ja yritysverkostoissa. Opetusministeriön painoalueissa on nähtävissä yrittäjyyskasvatusta tukevia kehittämistavoitteita.

- *"työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen"*
- *"ammattillisten opettajien työelämäyhteyksien ja työssäoppimisen vahvistaminen"*
- *"opinto-ohjauksen kehittäminen yrittäjyyttä ja yritystoimintaa edistäväksi"*
- *"opetussuunnitelmien ja oppimisympäristöjen kehittäminen yrittäjyyttä ja yritystoimintaa tukevaksi"*
- *"työssäoppimisen tukiohjelman hyödyntäminen yrittäjyyden näkökulmasta"*

- *”opiskelijoiden työssäoppimisen kehittäminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan edistämiseksi”*
- *”sosiaalisten yritysten perustamisen mahdollisuuksien luominen”*
- *”yrittäjyyttä tukevan aineiston ja materiaalin tuottaminen (OPM 2007, 21.)”*

Toisella asteella osaamista syvennetään ja mukaan tulevat myös yritystoimintaan liittyvät valmiudet. Yrittäjämäinen toimintakulttuuri ja toimintatapa toteutuvat parhaimmillaan yhteistyössä toimintaympäristön kanssa kullekin koulutustasolle asetettujen yrittäjyyskasvatuksen tavoitteiden mukaisesti. (Virkkunen 2009, 7).

4.2 Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatusstrategian kehittämistavoitteet

Maakunnan hyvinvoinnin ja yrittäjyyden kehittämistavoitteina yksilöt nähdään taitavina ajattelijoina ja intohimoisina toimijoina. Yrittäjyyskasvatus on sisällytetty jokaisen varsinaissuomalaisen kunnan kuntastrategiaan. Toimijoiden maakunnalliseen verkostoyhteistyöhön halutaan avoimuutta ja aitoa vuorovaikutusta sekä työyhteisöihin yrittäjyyttä arvostava toimintakulttuuri. Yrittäjyys on maakunnallisesti hyvä ja tunnustettu uravaihtoehto. (V-S Strategia 2013, 4.)

Strategiaohjelmassa nähdään oppijassa syntyvä intohimo itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikan kautta. Oppijalähtöiset, toiminnalliset ja yhdessä tekemiseen perustuvat oppimismenetelmät ovat osa arkea perusasteelta korkea-asteelle. Oppijan ”oman jutun” löytäminen, tukeminen ja ohjaaminen ovat jokaisen opettajan tehtäviä. Strategia määrittelee, että opettajien työelämä- ja yrittäjyyskasvatusosaaminen on ajan tasalla ja heillä on hyvä käsitys maakunnan elinkeino- ja työllisyysrakenteesta sekä oppijoiden mahdollisuuksista työllistyä omaan kotimaakuntaan. Opettajien ja rehtorien koulutukselle halutaan tarjota välineitä työelämälähtöisen oppimisen toteuttamiseksi ja työelämäosaamisen kehittämiseksi. Opetushenkilöstön yrittäjyyskasvatusosaamista voidaan arvioida Lappeenrannan teknillisen yliopiston kehittämällä Yrittäjyyskasvatuksen mittaristo -arviointivälineellä. (V-S Strategia 2013, 4-5.)

Yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristö luo edellytykset oivaltamisen ilolle, vastuunottamiselle ja yhdessä tekeminen ovat oppilaitosten innovatiivisten yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristöjen kulmakiviä. Pari- ja tiimiopettajuus ovat

työelämälähtöisen oppimisen ja oppimisympäristöjen toiminnan arkea. Yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristöt halutaan kuvata oppilaitoksien opetussuunnitelmiin tai erillisiin oppilaitoksien yrittäjyyskasvatusstrategioihin. (V-S Strategia 2013, 5.)

Oppiminen työelämän kanssa nähdään yrittäjyyskasvatuksen strategiassa tärkeäksi. Oppilaitokseen halutaan työelämävastaava ja yrittäjäjärjestön paikallisyhdistykseen säilytettäväksi yrittäjyyskasvatusvastaava. Oppilaitoskohtainen työelämäyhteistyön vuosikello rakentuu paikallisyhdistyksen, työelämäneustajien ja opetushenkilöstön dialogina ja yhteistyönä. Ope - yrittäjätreffit ja YES – kummitoiminta jalkautetaan perusasteelta korkea-asteelle. (V-S Strategia 2013, 5.)

4.3 Ammatillisen koulutuksen yrittäjyyskasvatuksen strategian tavoitteet

Varsinais-Suomen maakunnalliseksi yrittäjyyskasvatuksen tavoitteeksi vuoteen 2020 on toiselle asteelle esitetty, että oppijaa tuetaan ottamaan vastuu omasta oppimisesta ja tekemisestä. Oppiminen mahdollistetaan yksilöllisillä oppimispoluilla. Lisäksi yrittäjäksi haluaville luodaan aito mahdollisuus aloittaa yritystoiminta opintojen aikana. Yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelmassa oppimista tapahtuu aktiivisesti luokkahuoneen ulkopuolella yhteistyössä työelämän kanssa sekä yhteisöllinen oppiminen mahdollistaa sosiaalisten taitojen ja työelämäosaamisen kehittymisen. Ohjelmassa nähdään opiskelijoiden ja opettajien intohimo oppimiseen, joka synnyttää uusia ajatuksia ja toimintamalleja. Tämä innostaa vahvistamaan yksilöiden omaa osaamista ja työyhteisöjen yritteliästä toimintakulttuuria. (V-S Strategia 2013, 29.)

Toisen asteen strategiassa määritellään ulkoisen yrittäjyyden mahdollisuus toisen asteen opinnoissa. Haasteena kaikilla kouluasteilla, varhaiskasvatuksesta korkea-asteeseen, pidetään kuitenkin omaehtoisuuden ja sisäisen yrittäjyyden vahvistamista. Yrittäjyyden oppimisessa voidaan todeta, että ulkoisen yrittäjyyden muodoilla on mahdollista vahvistaa omaehtoisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä. Yrittäjyyskasvatuksen maakunnallinen strategiaohjelma haastaa ammatillisen toisen asteen tarjoamaan ulkoisen yrittäjyyden mahdollisuuden opiskelujen ai-

kana. Tähän haasteeseen on tarjolla erilaisia menetelmiä muun muassa Nuori Yrittäjyys ry:n ohjelmat ja pedagogiset osuuskunnat (TOY ja TAI-Palvelut). Lisäksi Keikkailun oppimisympäristö, joka on jo pitkälle vietyä uudenlaista, innovatiivista oppimiskulttuuria, joka on saanut vaikutteensa Jyväskylän Tiimiakatemiasta.

Ammatilliselle toiselle asteelle suositellaan yrittäjyyden opinnot mallinnettavaksi esimerkiksi vuosikelloon. Oppijalle tarjotaan mahdollisuus valita eri ammattialoilta tutkinnon osia, jotka tukevat yrittäjäksi kasvua. Strategia nostaa tiimioppimisen monialaisissa tiimeissä keinoksi, jolla synnytetään innovaatioita ja yrittäjyyttä. Pedagogiset osuuskunnat nähdään toimivina yrittäjyyden oppimisympäristöinä. (V-S Strategia 2013, 31.)

Konkreettisina suosituksina strategia esittää, että yrittäjän päivää ja /tai viikkoa vietetään vuosittain, jonka toteutuksesta vastaa opiskelijat yhdessä opettajien ja työelämän edustajien kanssa. Opiskelijoiden ja opettajien työssäoppimisjaksoja kehitetään yrittäjyyttä tukeviksi. Työssäoppimisen avulla halutaan mahdollistaa työelämä- ja yrittäjyysosaamisen kehittyminen sekä yrittäjyyteen tutustuminen. Strategiassa suositellaan oppilaitoksiin perustettavaksi monialainen yrittäjyyden kehittämistiimi, jonka tehtävänä on kehittää ja arvioida oppilaitoksen yrittäjyyskasvatuksen toteuttamista. Lisäksi suositellaan nimettäväksi yksikkökohtaiset yrittäjyyskasvatusvastaavat. (V-S Strategia 2013, 31.)

5 KOKOAVAA TARKASTELUA JA POHDINTAA

Yrittäjyyskasvatuksen käsitteistö ja käsitykset ovat kehittyneet ja yhtenäistyneet 1990-luvulta, mutta vielä se ymmärretään jopa ristiriitaisilla tavoilla. Toisaalta yrittäjyyden oppiminen on noussut yrittäjyyskasvatuksen keskeiseksi tutkimuksen kohteeksi. Oppimisympäristöjä on kehitetty tukemaan yrittäjyyden oppimista ja näin on saatu kokonaisvaltainen ote yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseksi. Yrittäjyyskasvatus käsitettä voidaan kuvata oppilaitoskulttuuriin sopivimmilla tavoilla, kuten elinikäinen oppiminen ja kansalaiskasvatus. Elinikäisen oppimisen avaintaidot on kuvattu kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteisiin, opetussuunnitelmiin.

Yrittäjyyden kehittyminen ja oppiminen nähdään toiminnallisena prosessina, joka on nostanut yrittäjyyskasvatuksen tutkimuskohteeksi oppimisympäristöjen ja valmennuksen kehittämisen. Valmennusta on kehitetty Hope-hankkeessa ja Tiimiakatemiassa. Opetushallituksen Kiltakoulu-hankkeessa kerätään tietoa oppimisympäristöistä, joita muun muassa yrittäjyyden oppimiseen on toteutettu ammatillisella toisella asteella. Voidaan todeta, että tämän hetkinen tutkimuskenttä ja yrittäjyyskasvatuksen toimijat kaipaavat konkreettisia ohjeita, malleja ja esimerkkejä.

Oppimisympäristöjä ja yrittäjyyden oppimisen mallien arviointia ja analyysiä voidaan tehdä NABC-menetelmän avulla. NABC on luovan ajattelun väline. Se on systemaattinen lähestymistapa arvoajatteluun. Sen avulla voidaan arvioida ja kehittää yrittäjyyskasvatuksessa käytettäviä malleja. NABC-menetelmää voidaan käyttää yleisesti kehittämisen välineenä esimerkiksi yleisemmin tunnetun SWOT-analyysin lisäksi. NABC-menetelmää voidaan käyttää kehittämisprosessien kaikissa eri vaiheissa, kun yrittäjyyden oppimisen menetelmiä ja välineitä arvioidaan esimerkiksi toimenpiteiden suunnittelussa.

5.1 Yrittäjyyden oppimisen mallien analyysi NABC-menetelmällä

NABC-menetelmä on innovaatioihin kehitetty työkalu, jolla viedään kehittämisprojekteja eteenpäin. Taulukossa 2 vertaillaan yrittäjyyden oppimisen malleja, joita ammatillisella toisella asteella on käytössä. Niiden käyttökelpoisuutta esitetään suunnittelu ja kehittämistoimien tueksi. Analyysin avulla voidaan arvioida resurssitarvetta ja niiden kohdetta. Suunniteltaessa esimerkiksi opettajien valmennukseen käytettävää aikaa tulee huomioida oppimisen prosessi, ei vain lopputulos. Lisäksi analyysillä voidaan havainnollistaa osaamista, jota valmennus edellyttää. Kun eri mallien käyttöä suunnitellaan, voidaan NABC-menetelmällä hakea vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- **Need/ tarve** = mihin tarpeeseen menetelmä vastaa?
- **Approach/ lähestymistapa, tulokulma** = minkä ongelman menetelmä ratkaisee?
- **Benefit/ hyöty** = mitä hyötyä menetelmästä on ja kenelle?
- **Competition/ kilpailutekijä** = mikä on menetelmän tuottama lisäarvo ja miten se eroaa kilpailevista vaihtoehdoista?

Taulukko 2. Yrittäjyyden oppimisympäristöjen analyysi NABC-menetelmällä

Malli	Need	Approach	Benefit	Competition
NY - Vuosi yrittäjä	<p>Tarjoaa aidon mahdollisuuden oppia yrittäjyyttä ja kehittää ammattitaitoa. Tarjoaa learnin by doing -menetelmän käytön.</p> <p>Toteutuu tiimiyrittäjyyden periaatteella.</p> <p>Oppija saa perustiedot osakeyhtiön periaatteista.</p>	<p>Vastuullistaa oppijoita.</p> <p>Kehittää omaehtoista ja sisäistä yrittäjyyttä. Ne konkretisoituvat.</p> <p>Lisää aitoa yhteistyötä ja antaa mahdollisuuden verkostoitua työelämän kanssa.</p> <p>Ammatiosaaminen kehittyy.</p>	<p>Oppija saa aidon kokemuksen yrittäjän haasteista.</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa lopputulokseen ja ansioihin.</p> <p>Opettaja saa melko valmiin mallin toteutukseen ja mahdollisuuden harjoitella valmentajuutta.</p>	<p>NY-ohjelmiin on saatavilla valmista oppimateriaalia.</p> <p>Messu ym. tapahtumat sisältyvät ohjelmaan.</p> <p>Aikataulu on laadittu oppilaitoksen kulttuuriin soveltuvaksi, mutta toisaalta saattaa rajoittaa toteutusta.</p> <p>Oppimisprosessin pituus ja pitkäjänteinen työskentely antavat mahdollisuuden aitoon oppimiseen.</p> <p>Rekisteröinti NY:lle.</p>

NY – 24h-leiri	<p>Hauska tapa toteuttaa yrittäjyyden opintoja, puhuttelee nuoria.</p> <p>Toteutuu nuorilta nuorille periaatteella.</p> <p>Noudattelee tiimivalmennuksen periaatteita.</p>	<p>Osallistaa erilaisia oppijoita.</p> <p>Helppo toteuttaa monialaisena yhteistyönä.</p> <p>Työelämän tarjoamat kehittämistehtävät tarjoavat aidon haasteen.</p>	<p>Vuorokauden mittainen työskentely haastaa jaksamisen ja antaa kokemuksen työskentelystä pitkäjänteisesti.</p> <p>Oppijoiden tiimityötaidot kehittyvät.</p> <p>Antaa mahdollisuuden jatko-opiskella leiriohjajajaksi.</p>	<p>Toteutus on mahdollista lyhyellä aikavälillä ja nopeasti.</p> <p>Vaikuttava oppimiskokemus.</p> <p>Valmiuksia korkea-asteen jatko-opintoihin, koska se on käytössä myös korkea-asteella.</p>
TOY-malli	<p>Aito tapa työllistyä jo opintojen aikana ja turvata työllistyminen jatkossa yrittäjänä.</p> <p>Opintojen vaihtoehtoinen suorittaminen on mahdollista.</p>	<p>Työssäoppimisen laadun varmistus ja laaja-alainen oppiminen.</p> <p>Ammattiosaamisen kehittyminen.</p> <p>Verkostoituminen välttämätöntä.</p> <p>Turvallinen oppimisympäristö oikeana yrittäjänä.</p>	<p>Oppija saa kokeilla yrittäjyyden kannattavuutta ja näin arvioida ja kehittää toimintaansa.</p> <p>Ohjaaja saa valmennuskokemusta.</p> <p>Monialaisen tiimin yhteinen tavoite synnyttää aitoa kumppanuutta.</p> <p>Opiskelijalla palkan saajan status.</p> <p>Mahdollisuus ansioihin.</p>	<p>Edellyttää työssäoppijalta osaamista ja ammatin hallintaa.</p> <p>Olemassa oleva TOY – verkosto kehittää menetelmää ja auttaa toimijoita.</p> <p>Jaettu vastuu oppilaitoksen ja yrittäjän kanssa.</p> <p>Taloudellinen turvallisuus.</p>
Keikkailu	<p>Kokonaisvaltainen asenne oppimiseen.</p> <p>Innovatiivinen oppilaitoksen toimintakulttuuri.</p>	<p>Vastuullistaa oppijoita.</p> <p>Verkostoituminen ohjattua.</p> <p>Osallisuus ja sitoutuminen näkyvät toiminnassa.</p> <p>Työllistämisaikutus.</p>	<p>Oppijoiden viihtyvyys.</p> <p>Valmennusparit. Tiimiohjaajaparit.</p> <p>Työssä jaksaminen.</p> <p>Ilo, innostus ja seikkailu luovat kehittämisen ilmapiiriä.</p> <p>Mahdollisuus ansioihin.</p>	<p>Yhteistoiminnallisuus korostuu.</p> <p>Jaettu johtajuus korostuu.</p> <p>Osallistaa koko henkilöstön oman työn kehittämiseen ja organisointiin.</p> <p>Aiheuttaa ristiriitoja/ kehittämiskitkaa.</p> <p>Ilmapiiri lisää työssäjaksamista.</p>

Osuuskunta TAI-Palvelut	Työllistyminen loma- ajoiksi.	Nuorisotakuu.	Aito kokemus yrittä- jyydestä haastaa kaikki osalliset.	Oppilaitoksen arvo yrittä- jyyden osaajana vahvis- tuu.
	Yrittäjyyden kokonais- valtainen oppimisko- kemus.	Osaamisen kehittämi- nen.	Oppijan oman toi- minnan seuraukset konkretisoituvat ansioihin.	Valmennus osaaminen vahvistuu.
		Yrittäjyyden kokemus ja kokeilut lisäävät itsetuntemusta.	Kokemus, aito kump- panuus ja verkostoi- tuminen lisääntyvät.	Yrittäjyyden ja liiketoimin- taosaaminen vahvistuvat.
		Aidot asiakkuudet auttavat palvelujen kehittämisessä.	Pystyvyys kokemuk- set.	Haastaa toisen asteen oppilaitokset omiin kokei- luihin.
		Yrittäjyyden vastuut ja velvollisuudet tulevat tutuksi.	Valmennus konkreti- soituu.	Ikä huomiotava.
		Kustannustietoisuus lisääntyy.	Oppilaitoksen toimin- ta-aste nousee.	Hallitustyöskentely.
				Rekisteröinti prh:n lisää vastuuta.
				Alv- velvoite ja YEL konk- retisoituvat.
				Työttömyysturva säilyy.

Tulkintaa, arviota ja analyysiä NABC-menetelmän havainnoista

NY – Vuosi yrittäjä ohjelma

Vuosi yrittäjänä ohjelma tarjoaa aidon mahdollisuuden oppia yrittäjyyttä oikealla rahalla. NY-yritys rekisteröidään Nuori yrittäjyys järjestölle ja se sisältää opiskelijakohtaisen rekisteröintimaksun. Rekisteröinti NY:lle ei johda yrittäjävastuuseen patentti- ja rekisterihallitukselle, joten se on turvallinen tapa harjoittaa yrittäjätoimintaa. Ammatillisella toisella asteella se kehittää myös ammattitaitoa, osaamista, mikäli toiminta kohdistetaan oman ammatin harjoittamiseen. Ohjelma toteutuu tekemällä oppimisen, learning by doing ja problem based learnin (PBL)-menetelmillä, jossa yrittäjyyttä lähestytään ongelmaperusteisesti ja toiminnallisesti. Lisäksi ohjelma tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa tiimiyrittäjyyden periaatteita.

Vuosi yrittäjänä ohjelmassa oppija saa perustiedot osakeyhtiön periaatteista. Se vastuullistaa oppijoita, koska toimitaan oikealla rahalla ja sen kautta on mahdollisuus ansioihin. Ulkoisen yrittäjyyden haasteet kehittävät luonnollisella tavalla omaehtoista ja sisäistä yrittäjyyttä. Se mitä tehdään tai tekemättä jätetään yri-

tystoiminnan hyväksi tulee näkyväksi erilaisina oppimisen muotoina, kuten ajankäytön hallinta, asiakashankinta ja –kontaktit sekä yhteistoiminta tiimissä. Se edellyttää aitoa yhteistyötä ja antaa mahdollisuuden verkostoitua työelämän kanssa.

Vuosi yrittäjänä ohjelmassa oppija saa aidon kokemuksen yrittäjän haasteista. Opettaja saa järjestöltä valmiin mallin ja oppimateriaalin toteutukseen. Se antaa mahdollisuuden harjoitella valmentajuutta. Ohjelma sisältää messu- ja kilpailutapahtumia, joihin voi halutessaan osallistua. Sen aikataulu on laadittu oppilaitoksen kulttuuriin soveltuvaksi, joka toisaalta saattaa rajoittaa toteutusta pidemmällä aikavälillä kuin mitä lukuvuosi on. Oppimisprosessin pituus ja pitkäjänteinen työskentely antavat mahdollisuuden projektioppimiseen. Se tarjoaa muutoksen mahdollisuuden oppilaitoksen kulttuuriin vähitellen. Ohjelma voidaan toteuttaa yrittäjyyden, valinnaisten, ammatillisten ja/tai ammattitaitoa täydentävien opintojen osina tai yhdistelmänä. Lisäksi siihen on mahdollista sisällyttää toiminnallinen opinnäytetyö. Ohjelma sopii yksittäisen opettajan toimintamalliksi, eikä edellytä oppilaitoksen kokonaisvaltaista kulttuurimuutosta. Ohjelma on helppo ottaa käyttöön ilman aiempaa kokemusta, mutta edellyttää pitkän aikavälin suunnittelua työnjaoissa ja lukujärjestyksissä.

NY – 24h-leiri

Nuori yrittäjyys ry tarjoaa hauskan tavan toteuttaa yrittäjyyden opintoja 24h-leirillä. Se puhuttelee nuoria ja toteutuu nuorilta nuorille periaatteella. Leiri noudattaa tiimivalmennuksessa käytettäviä menetelmiä ja periaatteita, jossa vuorokauden mittainen työskentely haastaa jaksamisen ja antaa kokemuksen tiiviistä, pitkäjänteisestä toiminnasta.

24h-leiri osallistaa erilaisia oppijoita. Se on helppo toteuttaa monialaisena yhteistyönä oppilaitoksen sisällä ja eri organisaatioiden välillä. Työelämästä tulevat kehittämistehtävät tarjoavat aidon haasteen ja verkostoitumismahdollisuudet sekä opettajille että opiskelijoille. Vuorokauden mittainen työskentely kehittää oppijoiden tiimityötaitoja ja haastaa ääriolosuhteissa toimimista, väsyneenä, kiireessä ja kuitenkin asiallisesti ja edustavasti.

Leirin jälkeen on mahdollisuus jatko-opiskella leiriohjaajaksi. Leiriä toteuttavat eri kouluasteet myös yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Näin työskentelymuodot ovat tuttuja siirryttäessä toiselta asteelta jatko-opintoihin.

24h-leiri on helppo ottaa käyttöön työjärjestyksissä, kun toteutus tapahtuu lyhyellä aikavälillä, vuorokaudessa. Se edellyttää opettajalta ennakointia, leirin ajankohdan päättämistä, leiriohjaajien hankkimista ja kouluttamista. Leiriohjelman suunnittelu tapahtuu yhdessä leiriohjaajien kanssa, jotka ovat itse olleet aikanaan leiriläisiä. YES (yrittäjyyskasvatuksen edistämiskeskus) tarjoaa verkoston leiriohjaajista, mikäli omassa organisaatiossa niitä ei ole saatavilla. Lisäksi se auttaa yrittäjien toimeksiantojen hankkimisessa. YES-verkosto toimii valtakunnallisesti ja paikallisesti oppilaitosten yrittäjyyskasvatuksen edistämiseksi. Yhteistyökumppaneina toimivat alan yritykset ja usein he osallistuvat kilpailujen tuomareiksi sekä tarjoavat kilpailujen palkinnot. Ruokailu- ja tilajärjestelyt sekä ulkopuoliset luennoitsijat tulee suunnitella ja hankkia etukäteen. Opettaja toimii koordinaattorina ja usein myös leiriohjaajien kouluttajana. Hän vastaa leirin suunnittelusta yhdessä leiriohjaajien kanssa ja verkoston tiedonkulusta. Leiriohjaajat ja leiripäällikkö vastaavat omalta osaltaan ohjelmasta ja sen kuluista leirin aikana. Leiri on koettu vaikuttavaksi oppimiskokemukseksi ja useimmat leiriläiset ovat palautteissaan suositelleen leiriä myös muille.

TOY-malli

Työssäoppiminen yrittäjänä tarjoaa aidon mahdollisuuden työllistyä jo opintojen aikana ja turvata työllistyminen jatkossa yrittäjänä. TOY-mallissa opintoja voidaan suorittaa vaihtoehtoisesti oman oppimispolun mukaisesti. Malli kehittää työssäoppimisen laatua, jossa oppiminen on laaja-alaista. Ammattiosaamisen kehittymisen lisäksi oppija saa kokemuksen yrittäjyydestä ja käsityksen osaamisestaan. Se tarjoaa turvallisen oppimisympäristön hyvässä valmennuksessa.

Verkostoituminen on TOY-mallissa välttämätöntä. Opiskelijan velvollisuudet ja vastuut lisääntyvät merkittävästi, kun yritystoiminta on aitoa ja oikeaa. Rekisteröinti tapahtuu patentti- ja rekisterihallitukseen. Oppilaitosten ylläpitämät osuuskunnat mahdollistavat myös alaikäisten osallistumisen osuuskuntatoimintaan.

Yrittäjät ovat palkkasuhteessa osuuskunnassa, eikä kaikkien osuuskunnan jäsenten tarvitse osallistua hallitustyöskentelyyn. Hallitus vastaa vuosittaisista yrityksen velvoitteista ja jäsenet käyttävät osuuskuntaa laskutuksen apuna. Tämä edellyttää opettajalta ja valmennukselta yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamista.

TOY-malli edellyttää opiskelijalta valmiuksia yrittäjyyteen ja ammatin hallintaa. Se tarjoaa melko turvallisen kokemuksen yrittäjyydestä, hän saa kokeilla yritystoiminnan kannattavuutta, ja näin arvioida ja kehittää toimintaansa. Ohjaaja saa valmennuskokemusta opettajatiimissä, jossa toteutuu aito kumppanuus yhteisen tavoitteen eteen, yrittäjyyden oppimiseen. Kumppanuutta syntyy oppijoiden kesken, jotka tässä mallissa tulee nähdä kaikkien osallisten oppimisprosessina sekä opiskelijoiden että opettajien. Lisäksi olemassa oleva TOY-verkosto kehittää menetelmää ja auttaa toimijoita sen haasteissa.

Keikkailu

Keikkailu voidaan nähdä kokonaisvaltaisena asenteena oppimiseen. Se on innovatiivinen oppilaitoksen toimintakulttuuri, joka vastuullistaa ja osallistaa sekä opiskelijat että opettajat. Keikkailussa vallitseva kehittämisen ilmapiiri tukee viihtyvyyttä. Keikkailussa oppijoiden päämäärä nähdään jopa valmistumisen jälkeiseen aikaan, jossa he työllistävät itsensä Keikkailussa oppimiensa menetelmien ja keinojen avulla. Verkostot rakennetaan jo opiskelun aikana. Osallistuminen ja sitoutuminen nousevat keskeiseksi opiskelijoiden ja opettajien työssä.

Keikkailu kuvastaa innostunutta kehittämistiimiä, jossa valmentajaparit toimivat yhteistoiminnallisesti. Keikkailun kulttuuri edellyttää oppilaitosjohtolta uskoa ja luottamusta tiimioppimiseen (kuva 3) ja tiimiyrittäjyyden tarjoamiin mahdollisuuksiin yrittäjyyskasvatuksessa. Valmennusparityöskentelyllä on mahdollista edistää työssä jaksamista. Oppilaitoksen johtamiskulttuurilta edellytetään jakamista, jaettua johtajuutta, jossa työn organisointiin ja kehittämiseen kukin toimija voi osaltaan vaikuttaa.



Kuvio 8. Tiimioppiminen Keikkailun oppimisympäristössä (Hirvonen ym. 2012).

Keikkailun ajatusmalli tiimioppimisesta, ”tiimissä tieto vaihtaa omistajaa”, nähdään yhteistoiminnallisena matkana kohti unelmaa, jossa oppija kokee onnistumisia, etsii uutta suuntaa ja uravaihtoehtoa. Keikkailussa opitaan kompromisien tekoa, luopumista ja konfliktien käsittelyä. Keikkailussa kehittyvät rohkeus ja organisointikyvyt, jotka edesauttavat oman osaamisen myyntiä. Keikkailun toimintamalli perustuu Tiimiakatemiassa kehitettyyn tiimiyrittäjyyteen. Keikkailun valmentajat ovat tiimivalmentajia.

TAI-Palvelut osuuskunta

Turun ammatti-instituutissa toimiva palvelujen tuottamisen osuuskunta, TAI-Palvelut tarjoaa mahdollisuuden työllistyä loma-ajoiksi oppilaitoksen tiloissa.

Näin oppilaitos vaikuttaa osaltaan nuorisotakuun toteuttamiseen ja tilojen käytön toiminta-aste tehostuu.

Kesäyrittäjyys osuuskunnassa tarjoaa mahdollisuuden ammattiosaamisen kehittämiseen. Yrittäjyys on hiusalalla työllistymisen vaihtoehto, usein edellytys työllistymisen turvaamiseksi. Osuuskunnassa työllistyminen oppilaitoksien lomajoina tarjoaa aidon kokemuksen yrittäjän arjesta. Asiakkaita ei aina ole tarpeeksi, aikatauluista tulee pitää kiinni, kaikella toiminnalla on seuraukset ja niihin opiskelijan tulee reagoida itsenäisesti, omaehtoisesti. Omaan palkkaan voi itse vaikuttaa.

Kesäyrittäjyys lisää kokonaisvaltaista vastuuta. Asiakaspalvelukokemukset ja liiketoimintakokeilut antavat aidon ja realistisen kuvan yrittäjänä toimimisesta. Toiminnan seuraukset, tekemiset ja tekemättä jättämiset konkretisoituvat esimerkiksi ansiotasoon. Kun opiskelijat ottavat enemmän vastuuta ja mahdollisuus ansioihin luo opiskelijalle motivaatiota, sillä on vaikutus opiskelijan toimintaan ja palkkaan. Luonnollinen stressitila ja huoli vievät opiskelijaa eteenpäin, ongelma/ haaste on hänen itse ratkaistava. Valmentaja sparraa, ohjaa ja auttaa. Tämä vapauttaa ja vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun opiskelijan ja opettajan välillä. Tasa-arvoinen ja kollegiaalinen suhde on mahdollista, jossa kaikilla on yhteinen päämäärä ja se luo edellytyksiä myönteiselle oppimisen ilmapiirille ja kumppanuudelle.

TAI - Palvelut osuuskunnan kehittämisessä on hyödynnetty oppilaitoksen eri osajia ja se on lisännyt yhteistyötä oppilaitoksen organisaatiossa. Opiskelijayrittäjän tiimityötaidot ja verkostoitumiskyvyt kehittyvät, kun toimitaan yhteisessä yrityksessä. Kumppanuus ja kollegiaalinen kokemus luovat turvallisuutta, kun verkostossa toimii ohjaaja, valmentaja ja osuuskunnan oppilaitosjäsen, palvelupäällikkö.

Valmentajan yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen kehittyvät osuuskuntatoiminnan ohjaustyössä. Toisaalta liiketoimintaosaaminen on myös edellytys osuuskunnan ohjauksessa. Valmennus konkretisoituu aidon yrityksen johtamisen toimintatavoiksi, jossa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden ikä, koska kaikki eivät välttä-

mättä ole täysi-ikäisiä osuuskunnan edellytysten mukaisesti. Lisäksi osuuskunnan rekisteröinti patentti- ja rekisterihallitukselle (prh) lisää vastuita ja velvollisuuksia. Arvonlisävero (ALV) ja eläkemaksut (TYEL, YEL) asettavat toiminnalle rajoitteita, jotka tulee olla oppilaitoksen ohjauksessa, kun kyseessä ovat vaihtuvat opiskelijat.

Oppilaitoksen arvo kehittäjäverkostoissa lisääntyy, kun kokemuksia jaetaan eri hankkeiden kautta. Tämä taas lisää hanketoimijoita ja –verkostoja resurssihakemuksissa. Osuuskuntatoimintaa voidaan kehittää tukemaan opiskelijoiden yksilöllisiä oppimispolkuja. Se ei sido esimerkiksi NY:n aikatauluihin. Opiskelijan pystyvyys ja pärjäämiskokemukset luovat uskoa yrittäjyyteen, jolloin siitä tulee konkreettinen uravaihtoehto opintojen päätyttyä.

5.2 Yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen lähtökohdat ja työkaluja

Yrittävä toimintakulttuuri luo innovaatioita oppilaitosorganisaatioihin. Yrittäjydessä ja kasvatuksessa oppijoiden, sekä opettajien että opiskelijoiden, osallisuus on tärkeää, koska yrittäjyyskasvatuksen kehittämisessä lähtökohtana on käyttäjän, asiakkaan, oppijan tarve. Käyttäjät, yrittäjyyskasvatuksessa oppijat, opiskelijat ja opettajat, tulee osallistaa kehittämisprosessin kaikissa kehitysvaiheissa. NABC-menetelmällä voidaan arvioida toimintamallien ja jopa päivittäisten työtilanteiden innovatiivisuutta. Tottumuksia ja itsestään selvyyksiä voidaan kyseenalaistaa ja katsoa uudesta tulokulmasta.

Osuuskunta tai NY-yritys oppimisympäristönä

Nuori yrittäjyys ohjelmat Vuosi yrittäjänä ja 24h-leiri ovat käyttökelpoisia menetelmiä melko perinteisessä oppilaitoskulttuurissa. Ohjelmien käyttöönotossa tarvitaan opettajien tahtoa, organisointia, verkostoitumista ja oppilaitoksen johdon myönteistä tukea. Opiskelijan oikeuden ja velvollisuudet pysyvät melko samanlaisina kuin perinteisessä oppimisympäristössä. Vuosi yrittäjänä ohjelman rekisteröimismaksuun on sisällytetty lisävakuutus, joka kattaa mm. kolmannelle osapuolelle aiheutetut vahingot. 24h-leirillä on voimassa oppilaitoksen vakuutukset.

TOY- malli toteuttamiseksi tulee kehitettäväksi yrittäjyyden oppimisympäristö. Yrittäjämäisen toiminnan mahdollistava oppimisympäristö voi olla esimerkiksi osuuskunta tai NY-yrityksiä. Brauerin mukaan yrittäjyyden TOY-mallin oppimisympäristössä kynnys itseohjautuvan oppimisen matkalle lähtemiseen madaltuu ja todellinen toiminta yrittäjämäisesti mahdollistuu. Yrittäjyyden oppimisen yksi motivoiva tekijä oman vapauden ja päätöksenteon lisäksi on ansainta. Yritys oppimisympäristönä mahdollistaa todellisten asiakasprojektien tekemisen ja niistä laskuttamisen. Yrityksen kautta oppijalle myös tuloutetaan projekteista ansaittu palkka.

TOY-malliin tarvitaan kaksi valmentajaa. Brauerin mukaan kahden valmentajan voimin vastaan tulevat haasteet on helpompi voittaa. Tiimioppimisen eräänä periaatteena on, että valmentajat ovat rohkeampia ja oppivat nopeammin kuin yksin. Valmentajina toimivat yrittäjyyskasvatukseen perehtyneet ammatilliset opettajat. Valmentajien ei tarvitse olla yrittäjyysaineiden opettaja. TOY-valmentajan tulee ymmärtää tiimioppimisen voima, uskaltaa antaa vastuu oppimisprosessista oppijalle ja oppijatiimille, synnyttää luottamuksen ja kannustuksen ilmapiiri oppijoihin ja lisäksi se edellyttää luottamusta oppimisprosessiin, prosessin voimaan. TOY-malli on erilainen tapa oppia. Brauerin mukaan se vaatii oppijalta, oppijatiimiltä, valmentajalta ja oppilaitoksen johdolta rohkeaa mieltä ja uskallusta kokeilla. Malli haastaa oppimaan sekä opiskelijat että valmentajat.

Mallien pilottivaiheessa on tärkeää, että mukaan lähtevät opiskelijat osallistuvat niihin vapaaehtoisesti. Toisaalta on kokeiltu myös kokonaisten ammattialaryhmien osallistumista TOY-jaksolle ja myös siitä on hyviä kokemuksia. Oppijat innostuvat mahdollisuudesta prosessin edetessä, vaikka eivät alussa olisikaan olleet motivoituneita. (Brauer 2012.)

Brauerin esittämät kysymykset TOY-mallin käyttöönotossa, voidaan yleistää yrittäjyyden oppimisen, oppimisympäristöjen ja yrittäjyyskasvatuksen kysymyksiksi, kun toimintaa suunnitellaan, käynnistetään ja kehitetään.

- *"Kuka opiskelijaa ohjaa?"*
- *"Missä vaiheessa opiskelijaa ohjataan?"*

- *"Millä välineillä ja miten opiskelijaa ohjataan?"*
- *"Miten arviointi tapahtuu? Missä vaiheessa ja millä välineillä?"*
- *"Kuka arvioi oppimista?"*
- *"Kuka arvioi osaamista?"*
- *"Miten varmistetaan arvioinnin kriteeriperusteisuus?"*
- *"Miten opiskelijan itsearviointi toteutetaan?"*
- *"Miten työssäoppimisen tutkinnon perusteisuus varmistetaan?"*
- *"Miten työssäoppimisen tavoitteet määritellään?"*
- *"Mallin käyttöönotto ja edellytykset (kuva, piirros)."*
- *"Mitä tämä malli vaatii resursseilta (taloudelliset, henkilö, laite jne.), ja rakenteilta (työnjako, työnkuva jne.), jotta se voidaan ottaa käyttöön?"*
- *"Mitä malli vaatii pedagogiselta johtamiselta?"*
- *"Miten malli voidaan ottaa käyttöön osaksi organisaation toimintaa?"*
- *"Edellyttääkö toimijoilta jotain erityisosaamista?"*
- *"Edut ja Haasteet eri näkökulmasta (opiskelija, opettaja, tukipalvelut, oppilaitosjohto, IT-palvelut, verkosto, työnantaja, työpaikan IT-infra, työpaikkaohjaaja, some-välineet)" (Bauer 2012.)*

Etuina Brauer näkee opiskelijan saaman kokemuksen yrittäjän haasteista, koska käsiteltävät asiat nousevat oikeasta työnteosta ja yrittämisestä. TOY-malli kasvattaa itsensä työllistämään pystyviä vastavalmistuneita. Oppimisen etuna nähdään oppiminen muilta TOY-opiskelijoilta ja oppi todellisissa tilanteissa. TOY-malli tukee nuorten yhteiskuntatakuun toteutumista ja ennaltaehkäisee syrjäytymistä.

TOY-malli vaatii rohkeutta ja ongelmanratkaisukykyä. Pitää osata vastata yrittäjän haasteista nouseviin kysymyksiin. Yhteydenpito opiskelijoihin, resursointi, keskustelualusta ym. yhteydenpitovälineet pitää olla kunnossa. Ajan käyttö, sen resursointi verkostotyössä ovat haaste. Arvioinnin uudet haasteet ovat haasteita sekä oppijoille että valmentajille.

Keikkailu, TOY-malli ja pedagogiset osuuskunnat edellyttävät oppilaitosjohtoon osallisuutta, koska organisaation rakenteet tulee suunnitella yrittäjyyden oppimisympäristöjen näkökulmasta. Keikkailun oppimisympäristössä muun muassa työtilat on suunniteltu oppimista tukevaksi, jossa toteutuu "vapaa virtaus", tilat ovat avoimia ja muunneltavia, eivät perinteisiä luokkahuoneita. Tiimeillä on "kotipesät", joissa ne kokoontuvat. Virtuaalinen oppimisympäristö, esimerkiksi blogit toimivat oppimisen dokumentoinnissa. Oppijoilla on käytössään laitteet, joilla tämä on mahdollista. Opetussuunnitelma ja oppimispolut on kuvattu postereihin, joita he käsittelevät kuvien ja "sloganien" kautta. Opettajat ovat valmentajia ja toimivat pareittain, tiiminä. Valmentajaparien tausta-ajatukset ja toiminnan peri-

aatteet on kirjattu, joka auttaa ulkopuolisen henkilön tai uuden valmentajan perehdyttämisessä.

Keikkailu ja TOY-malli ovat pitkälle vietyjä yrittäjyyskasvatuksen kulttuuria oppilaitoksen rakenteisiin ja näin edellyttää kehittämis- ja suunnitteluresurssien kohdentamista opettajille, jotka tekevät oppimisen vallankumousta. Ekspansiivisen kehittämissyklin näkökulmasta Keikkailu ja TOY-malli ovat jo vaiheessa, jossa uudenlainen toimintamalli on muuttanut jo arkikäytäntöä niissä yksiköissä, joissa se on otettu käyttöön. Sekä TOY-malli että Keikkailu ovat mukana valtakunnallisessa oppimisympäristöjen kehittämishankkeessa, Kiltakoulussa, jossa niitä vakiinnutetaan ja jalkautetaan valtakunnallisesti oppimisympäristöjen kehittämiseksi.

Kiltakoulu

Opetushallitus rahoittaa Kiltakouluhanketta, joka kestää vuoden 2014 loppuun. Se on synnyttänyt kaksi nettisivustoa Kiltapedan ja Keikkailuextran. Kiltapeda on opettajille suunnattu sivusto pedagogisesta toimintamallista. Keikkailuextra on suunnattu opiskelijoille, johon on kerätty välineitä ja vinkkejä opintoihin esimerkiksi sosiaalisen median käytöstä opinnoissa. (Konkarikoski 2012.) Kiltakoulun kehittämisen lähtökohdat on kuvattu liitteessä 5. (Hanhilammi ja Välikynen 2013).

Opettajan ja opettajatiimin tahto järjestää kiltakoulumaista opetusta on tärkeä, koska toimintakulttuurin muutokset vaativat ponnistuksia ja vahvan motivaation. Entisiin tapoihin ja tottumuksiin on helppo jäädä. Opettajien oman alansa opetussuunnitelman (OPS) tuntemus ja ymmärtäminen korostuvat, koska opiskelijan on otettava haltuun opetussuunnitelman mukaiset kokonaisuudet, vaikka aina ei opiskella perinteisen lukujärjestyksen mukaan, vaan tehdään vaihtelevia asiakas- ja projektitöitä. Ammattitaitovaatimukset on hyvä purkaa työtehtävien tasolle. Vertaisoppimisessa opettajan tehtävänä on määritellä OPS:n mukaiset kokonaisuudet, joita ammattitutorit ohjaavat. Arvioinnin läpinäkyvyys vaatii arviointikriteereiden hyvää tuntemusta. (Hanhilammi ja Välikynen 2013.)

Oppilaitosjohdon tuki tarvitaan opetusjärjestelyjen ja oppimisympäristön rakentamisen vuoksi. Suuria investointeja ei tarvita, mutta opettajan sitominen yhden ryhmän käyttöön koko opintojen ajaksi on usein työjärjestelynä uusi. Oman kilan opettajat ympäri Suomen toimivat hyvänä verkostona paikallisten alan toimijoiden ja työnantajaverkostojen lisäksi. Opiskelijälähtöisellä asenteella opetukseen varmistetaan opiskelijan oma aktiivisuus ja motivaatio. ”Opettaja siirtyy valmentajan rooliin ja pysyy siellä, vaikka kiusaus palata opettajan rooliin kasvaa välillä suureksi”. Menetelminä käytetään asiakas- ja projektitoista tuttua ongelma-perusteista oppimista (PBL) sekä pelillisyyttä. Tilaisuuden tullen lähdetään ulos luokahuoneesta, oppilaitoksesta ja koko kampukselta. (Hanhilammi ja Väikkynen 2013.)

Kiltaopettaja tarvitsee myös riittävän vahvan substanssiosaamisen, mutta myös asennetta näyttää opiskelijoille tarvittaessa oma tietämättömyys ja siihen liittyvä halu oppia. Oman alan osaamisen lisäksi opettajuuteen kuuluvat vahvat ryhmän ohjaamiseen liittyvät taidot. Ryhmähengen luomiseen panostetaan Kiltakoulujen orientoivalla jaksolla. Sosiaalista mediaa ja mobiililaitteita käytetään oppimisen renkinä: opettajat ylläpitävät wikiä tms. avointa sivustoa kirjojen ja monisteiden sijaan, opiskelija dokumentoi oppimaansa kuvin, videoin ja tekstein omaan blogiinsa, jonne kertyvästä kokonaisuudesta muodostuu opinnäytetyö. Facebookin suljettua ryhmää käytetään oppilaitoksessa tapahtuvan ryhmänohjauksen jatkeena. Facebookin kaikille näkyvillä sivuilla ryhmä tiedottaa toiminnastaan ja samalla markkinoi omaa alaansa tuleville opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille. Opettajan netissä antama palaute on kannustavaa. Kielteinen palaute annetaan ja siinä vaadittava keskustelu käydään aina kasvotusten. (Hanhilammi ja Väikkynen 2013.)

5.3 Yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteiden kehittämis ehdotuksia ammatilliselle toiselle asteelle

Strategiatyössä esiin tuodut vuosikello ja pedagoginen kehittäminen on nostettu toisen asteen kehittämisen painoalueiksi. Keikkailussa nämä ovat jo pitkälle vietyjä arkipäivän toimintamalleja. Organisaation innovatiivinen yrittäjyyden kulttuuri haastaa oppijat, opettajat ja opiskelijat ”Keikalle”, jossa yrittäjyyden oppi-

misen esittely ja toiminnallisuuden korostaminen on keskeistä. Turun ammatti-instituutissa on jo vuosia vietetty yrittäjyyden päivää, toteutettu NY-ohjelmia ja osuuskuntamuotoista kesäyrittäjyyttä. Lisäksi oppilaitoksella on yrittäjyyskasvatuksen www-sivut, josta on saatavilla tietoa erilaisista malleista ja verkostoista. Jokainen yksikkö voi lähteä kehittämään omaa oppimiskulttuuriaan yrittäjyyden suuntaan. Tämä haastaa tiimit ja lähijohtajat kohdentamaan kehittämisresurssit sinne, missä oppimisen arki ja asiantuntijuus ovat. Opettajien valmennusosaamisen kehittäminen on keskeistä, jotta kulttuurinen muutos toteutuu oppijoiden arjessa. Yrittäjyyskasvatuksessa valmennusosaaminen kehittyy prosessissa, johon myös oppilaitosjohdon ja opettajat tulisi osallistaa. Yhteistoiminnallinen kehittämisprosessi luo edellytykset pedagogiselle muutokselle.

Yrittäjän päivä

Yrittäjän päivää on vietetty vuosittain syyskuun 5. päivänä vuodesta 1997 alkaen. Yrittäjän päivä on kansallinen liputuspäivä. (www.yrittajanpaiva.fi.) Yrittäjän päivä tarjoaa tilaisuuden oppilaitoksen ja yritysten yhteistyölle. Yrittäjän päivää on vietetty jo useana vuonna TAL:n eri yksiköissä mm. yrittäjävierailut oppilaitoksessa. Tämä on yksinkertainen tapahtuma, jota voidaan helposti toteuttaa vuosittain joko yksikkökohtaisesti tai yhteisenä monialaisena tapahtumana. Tämä edellyttää työryhmää, joka suunnittelee tapahtumaa jo keväällä ennen oppilaitoksen kesäkeskeytystä. Yhteistoiminta ja opiskelijoiden osallistaminen tapahtuman suunnitteluun ja toteuttamiseen edistävät yrittäjyyskasvatuksen periaatteita. Yrittäjän päivän viettoa on Turun ammatti-instituutissa toteutettu muun muassa siten, että on kutsuttu yrittäjiä oppilaitokseen ja vastavuoroisesti on käyty opiskelijoiden kanssa tutustumassa alan paikallisiin yrityksiin. Yritysrastiratoja on tehty oppilaitoksen tiloihin. Ammattijärjestöt on kutsuttu kertomaan toiminnastaan. Päivä on huomioitu liputuspäivänä. Yrittäjän päivän järjestelyjen kulku on kuvattu alle:

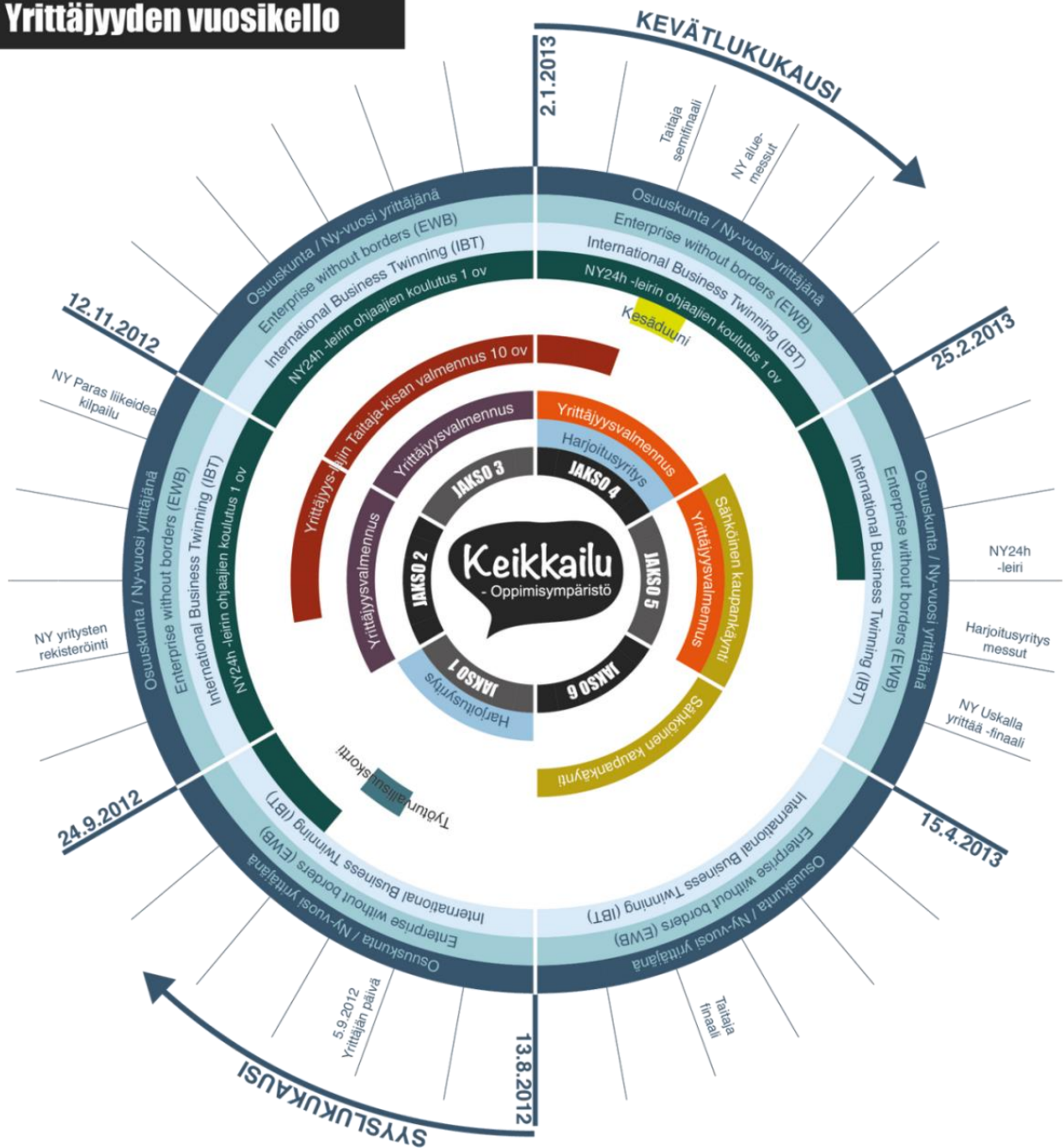
1. Kokoa oppilaitoksestasi tai yksiköstäsi työryhmä, opettajia ja opiskelijoita pohtimaan toteutusta: mitä yrittäjyyden päivän toteutus voisi olla?

2. Tämän työryhmän ideointi / ehdotukset viedään eri yksiköihin/tiimeihin käsiteltäväksi tai yksikön opettajankokoukseen. Näin kaikki pääsevät osalliseksi ideointiin ja toteutukseen.
3. Sovitaan päivään sopiva toteutus jokaiseen oppilaitoksen yksikköön ja toteuttajat eri tehtäviin.
4. Työstetään toteutukseen liittyvät järjestelyt mahdollisimman valmiiksi toukokuuhun mennessä. Sovitaan tapaaminen elokuuhun, kun koulu on alkanut kesätauon jälkeen.
5. Työryhmä kokoontuu elokuussa sovittuna aikana työstämään vielä päivän toteutukseen liittyvät asiat täysin valmiiksi ja varmistavat, että tieto asiasta on kulkenut yksikössä ja näin ollen kaikkien on mahdollista osallistua päivään.
6. Tapahtuman markkinointiin osallistetaan nuoret ja markkinointia tehdään verkossa, sosiaalisessa mediassa yms., joissa opiskelijat tavoitetaan nopeasti ja helposti.
7. Työryhmä kerää palautetta ja pohtii kehittämis ehdotuksia seuraavaan tapahtumaan sekä ehdottaa jatkotyöskentelymuotoa, -ryhmää jne. (www.turkuai.fi.)

Yrittäjyyden vuosikello

Salon ammattiopiston Keikkailun vuosikelloon (kuvio 9) on mallinnettu yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteet, joita toteutetaan lukuvuoden aikana. Vuosikello sisältää Osuuskuntatoiminnan, NY-ohjelmien (24h leiri, leiriohjaajakoulutus, vuosi yrittäjänä ohjelma, EWB, IBT), Kesätyön (kesäduuni), Taitaja-valmennus, sähköisen kaupankäynnin ja yrittäjyysvalmennuksen aikataulun. Koulutukset ja ohjelmat on havainnollistettu ja koottu vuosikelloon. Vuosikellon avulla toimijat hahmottavat ohjelmien aikataulun ja pituuden, jolloin eri toimintojen ja alojen yhteensovittaminen saadaan joustavammaksi. Vuosikello voidaan nähdä myös toimintasuunnitelmaksi yrittäjyyden oppimisessa. Vuosikello voi toimia lukuvuosisuunnittelun apuna, jossa pohditaan opettajien työnjakoa ja työjärjestyksiä.

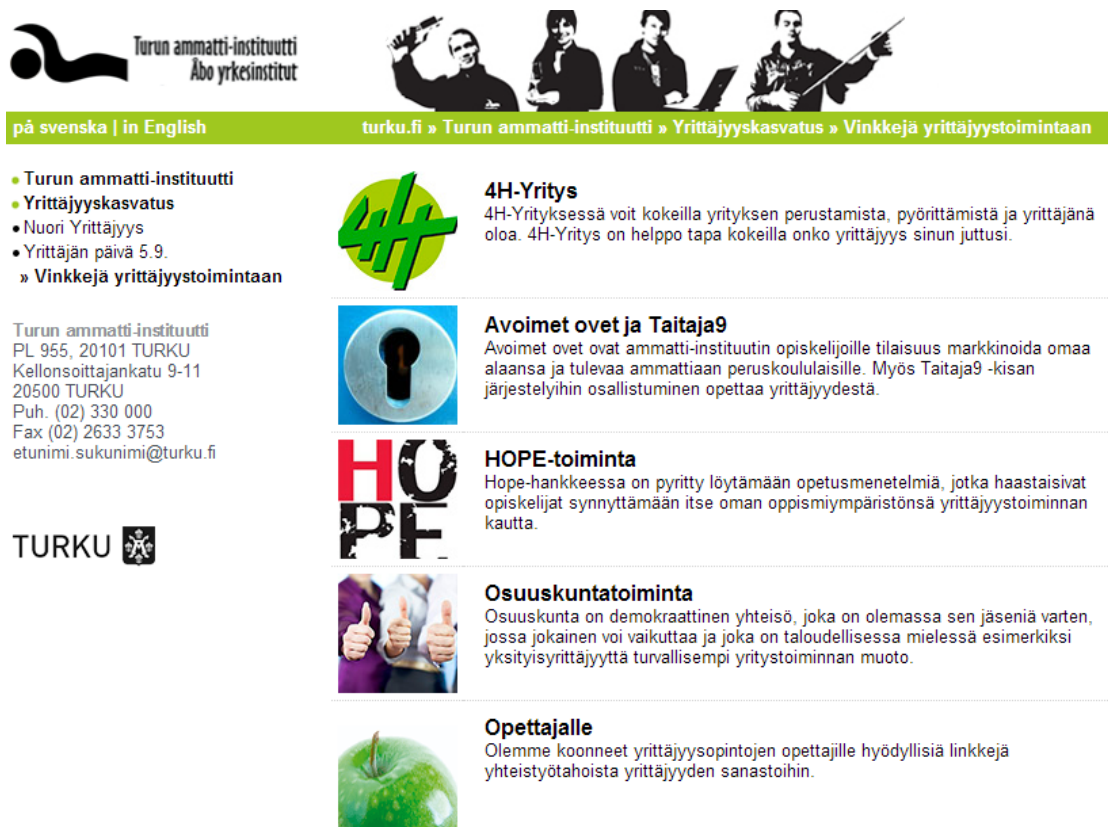
Yrittäjyyden vuosikello



Kuvio 9. Keikkailun vuosikello (Hirvonen ym. 2012.)

Yrittäjyyskasvatuksen www-sivut

Nykyisin oppilaitoksilla on olemassa kattavia verkkosivuja, mutta yrittäjyyskasvatuksen omia sivuja ei välttämättä ole tai ainakaan ne eivät ole kaikkien saatavilla. Turun ammatti-instituutissa www-sivut (kuva 1) on kehitetty palvelemaan opettajia yrittäjyyskasvatuksen toimissa. Yrittäjyyskasvatuksen www-sivuilla on tarkoitus kuvata maakunnallisesta strategiaohjelmasta esiin tuotuja painopisteitä ja toimenpiteitä, joita oppilaitoksessa on tarkoitus ottaa käyttöön. Se toimii myös tiedotuskanavana yrittäjyyskasvatuksen tiimin asioissa. Sivuilta löytyy mm. tiimin jäsenet, kokoontumisajat ja muistiot.



The screenshot shows the homepage of the Turun ammatti-instituutti (Turku Vocational Institute). At the top, there is a navigation bar with the text "på svenska | in English" and "turku.fi » Turun ammatti-instituutti » Yrittäjyyskasvatus » Vinkkejä yrittäjyystoimintaan". Below this, there is a list of links: "Turun ammatti-instituutti", "Yrittäjyyskasvatus", "Nuori Yrittäjyys", "Yrittäjän päivä 5.9.", and "» Vinkkejä yrittäjyystoimintaan". To the right of this list is a green circular logo with the letters "4H". Below the list, there is contact information for Turun ammatti-instituutti: "PL 955, 20101 TURKU", "Kellonsoittajankatu 9-11", "20500 TURKU", "Puh. (02) 330 000", "Fax (02) 2633 3753", and "etunimi.sukunimi@turku.fi". To the right of the contact information is a blue circular logo with a keyhole. Below the keyhole logo is the text "Avoimet ovet ja Taitaja9" and a description of the service. Below this is a red and black logo with the letters "HOPE" and the text "HOPE-toiminta" and a description of the service. Below this is a photo of three people giving thumbs up and the text "Osuuskuntatoiminta" and a description of the service. Below this is a photo of a green apple and the text "Opettajalle" and a description of the service.

Kuva 1. Yrittäjyyskasvatuksen www-sivu (www.turkuai.fi).

Www-sivuilla on linkit yrittäjyyskasvatuksen eri toimijoihin ja verkostoihin, muun muassa 4H-Yrittäjyys, Taitaja-kilpailut, Hope-hanke ja Osuuskuntatoiminnan kehittäjät. Lisäksi sivuilta löytyvät linkit NY-toimintaan ja esimerkkejä yrittäjyyden toimenpiteistä esimerkiksi yrittäjänpäivän, 24h-leirien ja vuosi yrittäjänä ohjelmien toiminnan toteutuksista. Sivujen kehittämisestä vastaavat yrittäjyyskas-

vatuksen koordinaattorit, joiden yhteystiedot löytyvät etusivulta. Yrittäjyyskasvatuksen koordinaattoreihin voi olla yhteydessä esimerkiksi silloin, kun opettaja haluaa ottaa käyttöön yrittäjyyskasvatuksen ohjelmia. Yrittäjyyskasvatuksesta vastaavien henkilöiden nimeäminen on strategiaohjelman suositus.

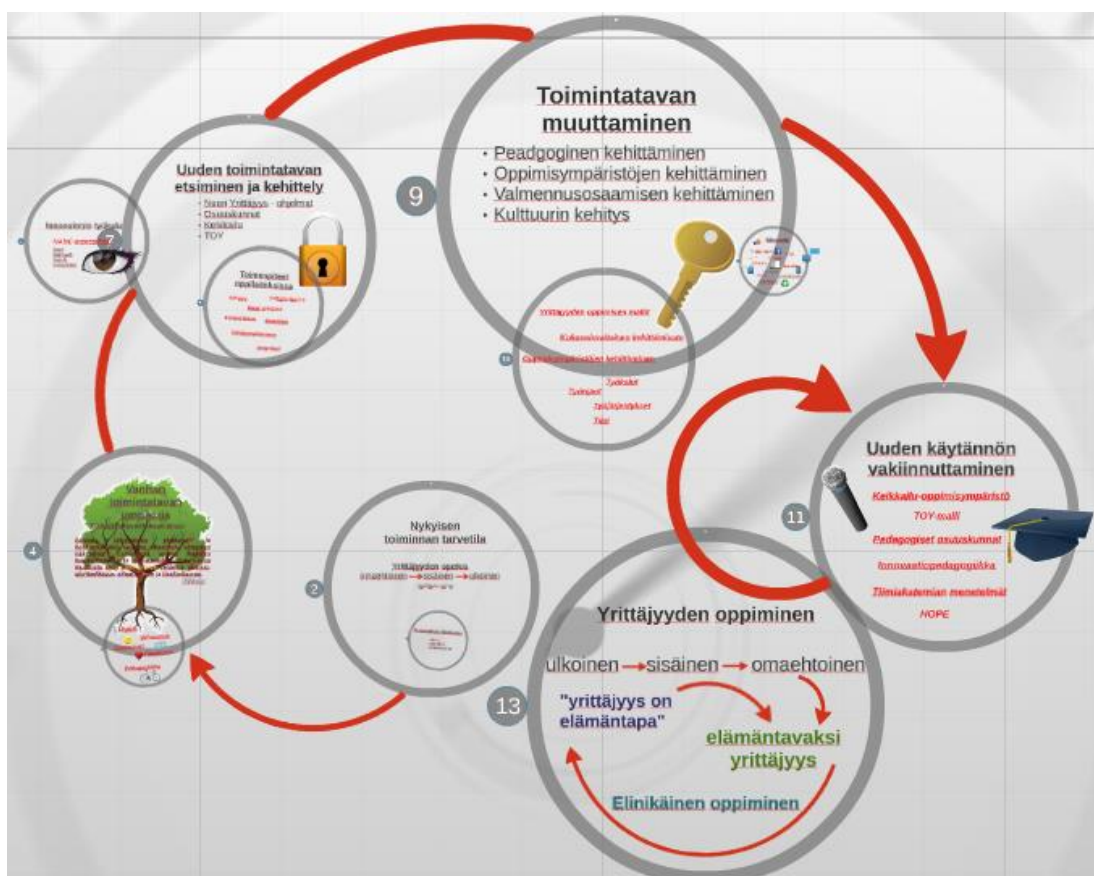
Yrittäjyyskasvatuksen tueksi on alla lueteltu yrittäjyyden kehittäjäorganisaatioiden ja yrittäjyyskasvatusta edistävien kehittämissankkeiden yhteystietoja, joita myös tässä työssä on käytetty. Näissä foorumeista on ajantasaista tietoa, tiedotusta ja kehittämisverkostoja yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteiden tueksi.

- www.yes-keskus.fi
- www.nuoriyrittajyys.fi
- www.yvi.fi
- www.yrittajat.fi
- www.opetin.fi
- www.partus.fi
- www.oph.fi
- www.hope.fi
- www.yrittajanpäivä.fi
- www.4h.fi
- <http://issuu.com/keikkailu/docs/keikkailukirja/11?e=0>
- <http://keikkailuoppimisymparisto.blogspot.fi>
- <http://keikkailu.blogspot.fi>
- <http://yktt.fi/blog>
- <http://kiltapeda.blogspot.fi>
- <http://pedagoginenkehittaminen.purot.net>

Yrittäjyyden oppiminen voidaan kuvata ekspansiivisena kehitymisprosessina, jonka lähtökohtana on oppilaitoksen nykyisen toiminnan tarvetila ja sen kartoitus. Yrittäjyyskasvatuksen arvot haastavat toimintatapojen muutokseen. Muutoksessa ovat opetus, ohjaus, valmennus, oppiminen, oppimisympäristö, osaaminen ja pedagogiikka. Uuden toimintatavan etsiminen ja kehittäminen on useissa oppilaitoksissa jo aloitettu, kun käytössä ovat NY-ohjelmat ja pedagogiset osuuskunnat. Keikkailun oppimisympäristö ja TOY-malli edustavat laajaa oppilaitoskulttuurin muutosta. Lisäksi oppilaitoksissa vietetään yrittäjän päivää, on laadittu vuosikello ja www-sivut yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen toimenpiteiksi. Osassa oppilaitoksia on vallalla kokonaisvaltainen kehittämisote, jossa opettajien työaika, työjärjestykset (lukujärjestykset), oppiainejaot ja tilat palvele-

vat yrittäjyyden oppimista. Opetushallituksen Kiltakouluhankkeella saatetaan kehittäjiä yhteen jalkauttamaan muun muassa Keikkailun oppimisympäristöä, TOY-mallia ja Tiimiakatemian menetelmiä toisen asteen oppilaitosten käyttöön. Innovaatiopedagogiikka palvelee yrittäjyyskasvatuksen tavoitteita. Sitä voidaan soveltaa toisen asteen oppilaitoksiin, mutta edellyttää valmennusosaamista ja pedagogista kehittämistä.

Yrittäjyyden oppiminen ekspansiivisena syklinä (kuvio 10) voidaan nähdä laajana kehämäisenä prosessina organisaation näkökulmasta, jossa tavoitellaan kulttuurista muutosta oppimisympäristöihin, oppiainejakoihin, opettajan tehtävään ja työaikaan sekä lukujärjestyksiin. Yksilön muutosprosessi voidaan nähdä lyhyempänä kehänä prosessissa, jossa oppija osallistuessaan yrittäjyyden oppimisen mallien mukaisiin ohjelmiin, yrittäjyyden oppimisympäristössä kehittyä pedagogisen valmennuksen ja aidon oppimistilanteen ansiosta.



Kuvio 10. Yrittäjyyden oppiminen ekspansiivisena kehittämisprosessina.

Yrittäjyyden oppiminen ekspansiivisena kehittymisprosessina Pezi-esitys löytyy osoitteesta:

http://prezi.com/har68quuxrrt/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

Yrittäjyys on nähty elämän tapana, mutta innovatiivisesti ajatellen eli kääntäen ja Koirasta mukaellen voidaan todeta, että elämän hallintana voidaan nähdä yrittäjyys, jossa toteutuu elinikäisen oppimisen piirteitä. Ekspansiivisena kehittymisenä yrittäjyyden oppimisessa, voidaan ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden harjoittama ulkoinen yrittäjyys nähdä kehittävän omaehtoisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä. Lisäksi yrittäjyyden kokemukset ja kokeilut voidaan nähdä kannustuskeinoksi yrittäjyyteen yhtenä uravaihtoehtona.

Pedagoginen kehittäminen, muutoksen ja uudenlaisen kulttuurin eteenpäin vieminen saattaa kestää sukupolvien ajan. Toisaalta yrittäjyyskasvatuksen kehittämistä on tehty jo 1990 luvulta, jolloin nyt opettajiksi tuleva sukupolvi on syntynyt. Tämän sukupolven yrittäjyyden kehittyminen on alkanut jo varhaislapsuudessa, josta yrittäjyyskasvatuksen polku alkaa. Tämä haastaa myös toisella asteella toimivat opettajat ja oppimisympäristöt. TOY-mallissa esitetyt pedagogiset periaatteet reflektiivisyys, ohjaus, itsensä johtaminen, tiimioppiminen ja learning by doing- menetelmä sekä valmennus, dynaamisuus, holistisuus ja kontekstisidonnaisuus ovat hyviä kehittämisen lähtökohtia.

Opiskelevat nuoret osaavat jo yrittäjyystaitoja, jotka edellyttävät muutoksia oppimisympäristössä. Jo nyt nuorten elämä on suurelta osin esimerkiksi verkossa. Vuorovaikutus on kokoaikaista ja yhteyksien, tietojen saatavuus helppoa. Tällöin **oppimistilanne ei enää voi olla opettajajohtoista tiedon jakamista luokkahuoneessa, vaan koordinointia**. Oppimisympäristöä ei enää voida nähdä vain luokkahuoneena, tilana ylipäätään, vaan **verkostotapaamisina ja yhteydenpitoina**. Nämä virtuaaliset- ja verkostotapaamiset ovat pääasiallinen oppimisympäristö. Kun tiedon saanti ei ole ongelma, vaan oman toiminnan kehittäminen ja muutos kohti päämäärää, tavoitetta, jokaisen henkilökohtaista unelmaa, on oppimisympäristöt, opettajien valmennusosaaminen ja pedagoginen kehittäminen uusi haaste, miten osaamme **valmentaa tuloksellisesti kohti päämääriä ja aikaansaada muutosprosesseja**. Tämä haastaa vuorovaikutuk-

sen keskittymisen **dialogiin oppijoiden kesken** ja arvioinnin reflektioon, jossa **itsearviointi korostuu**. Vastuu oppimistapahtumasta jakautuu, jolloin opettaja-valmentaja koordinoi ja oppii myös itse. Edellä kuvatuilla muutoksilla saamme todennäköisesti työelämää jaksamista ja iloa, jolla nähdään olevan vaikutus myös esimerkiksi työn tehokkuuteen ja tulokseen. Sanontaa ”ensin työ, sitten hui”, voidaan tarkastella innovatiivisesti toisin eli ensin ilo, sitten työ. Tämän päivän työelämä edellyttää iloa ja innostusta, jotka toimivat voimavaroina työn tekemiselle ja kehittämiselle.

5.4 Tutkimuksen hyödyllisyys ja luotettavuus

Tämän työn lähtökohtana oli yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen ammatillisella toisella asteella. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020 edellyttää systemaattista laadunhallintaa kaikilla ammatillisen koulutuksen toimijatasoilla ja kaikissa koulutusmuodoissa. Tavoitetta tuetaan kehittämällä ammatillisen koulutuksen ohjausvälineitä siten, että ne tukevat laadun varmistamista ja jatkuvaa parantamista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä tulee olla vuoteen 2015 mennessä toimiva laadunhallinta- ja toimintajärjestelmä. **Yrittäjyyskasvatus on laatuun vaikuttava ilmiö, jolla luodaan uutta toimintakulttuuria kaikilla toimijatasoilla.** Yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen edellyttää myös kaikkien osallisuutta. Tämä taas vahvistaa laatua ja jatkuvan parantamisen mahdollisuuksia.

Tutkimuskysymys, mitä on yrittäjyyden oppiminen ammatillisella toisella asteella, on rajannut työssä esitettyjä malleja ja oppimisympäristöesittelyjä. **Opettaja nähdään yrittäjyyskasvatuksessa tiedollisena valmentajana ja oppimisen ohjaajana, koordinaattorina ja jopa oppijana.** Näin ollen yksittäiset oppitunnit ja yritysvierailut eivät riitä yrittäjyyden taitojen, osaamisen ja varsinkaan asenteiden omaksumiseen. **Yrittäjyys on asenne, jota opitaan prosessin tuloksena.** Tiimivalmennuksen menetelmät tukevat toiminnallista oppimista ja valmennusta yrittäjyyskasvatustyössä. Työssä on esitelty tuoreimpia ja innovatiivisimpia löytöjä kehittämisprojektien loppuraporteista, työpapereista ja virtuaalisista kehittämisalustoista (wiki), joita kehittäjäyhteisöt käyttävät. Lisäksi työssä on käytetty tuoreimpia kirjallisia tutkimuksia ja puheenvuoroja aiheesta. Toisaal-

ta käytössä olevat mallit ovat olleet käytössä jo vuosikymmeniä, mutta aika näyttäisi olevan valmiimpi vastaanottamaan ne yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen tueksi ja käyttöön, esimerkiksi Tiimiakatemiassa käytetty tiimiyrittäjyys ja tiimioppiminen sekä tiimivalmennus. Innovaatiopedagogiikka on uudempi yrittäjyyden oppimisen ote ja sopii yrittäjyyden oppimiseen.

Oivallus raportissa sanotaan, että ”tulevaisuus on jo täällä, mutta se ei ole jakautunut tasaisesti”. Keskeinen edelläkävijän kriteeri on ns. ”toisinajattelu ja -tekeminen” sekä verkostomainen toimintatapa. (Oivallus loppuraportti 2011, 4.) Nämä ovat innovaatioprosessin lähtökohtia. Tämän työn perusteella voidaan todeta, että **yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen on yksikkökohtaista eri oppilaitoksissa**. Kokonaisvaltaisen yrittäjyyden oppimisen ilmapiirin vallankumousta ei vielä ole saavutettu ammatillisella toisella asteella, mutta hyviä aineksia siihen on olemassa. Opettajat ovat innostuneita asiaan ja vieneet uusia menetelmiä ja kulttuuria opetukseensa. Opettajat ja pedagogiset kehittäjät vievät myös valtakunnallisesti uusia malleja eteenpäin. Verkostotyöskentely ja yhteiskehittely ovat vahvasti mukana esimerkiksi Kiltakoulussa. Toisaalta nykyinen tekniikka (Wikit, blogit, ym.), osallistavat myös hankkeen ulkopuolisia toimijoita.

Tutkijan tuttuus ja tutkijan mukana olo prosessissa on perinteisesti koettu ongelmalliseksi. Tutkijan vaikutusta tutkimustuloksiin kutsutaan reaktiivisuudeksi. Reaktiivisuuden katsotaan pienentävän objektiivisuutta. (Kananen 2012, 96). Tässä tutkimuksessa voidaan olettaa, että tutkijan mukana olo ja osallisuus ovat vaikuttaneet tutkimuksen näkökulmaan ja kohde valintaan. Tutkijan rooli sekä toimijana että tutkijana voi toisaalta tuoda konkreettisuutta ja osoittaa kehittämisen työkalujen hyödyllisyyttä. Perehtyneisyys aiheeseen sekä toiminnan että teoreettisten tutkimusten avulla on luonut perspektiiviä yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen edellytyksiin.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimustilanteiden tarkka kuvaus siitä, mitä tutkimuksessa on tehty ja millaisia tutkimustilanteet ovat olleet. Tutkimuksen validiutta kuvastaa tehtyjen tulkintojen yhdenmukaisuus (Hirsjärvi, ym. 2009, 232). Tässä työssä kuvatut tilanteet, joissa olen ollut mukana, muun muassa yrittäjyyskasvatuksen strategian kehittämistyössä ja TAI-Palvelut

osuuskuntamallin, kesäyrittäjyyden kehittämisessä ja NY-ohjelmissa ovat olleet aitoja ja vuorovaikutteisia sekä edellyttäneet verkostotyötä. Strategiatyön prosessi on kuvattu aikataulun ja sisällön näkökulmasta. Strategian sisältöä on referoitu työn aikana. Kesäyrittäjyys osuuskunnassa on kuvattu yleisesti ja työhön on sisällytetty muun muassa sopimusmallit (liitteet 2 ja 3), jotka toimivat mallipohjina, mikäli yrittäjyyttä halutaan jalkauttaa oppilaitosten toimintaan. Sopimusmallit ovat käytössä myös NY:n Vuosi yrittäjänä ohjelman aikana. Nuori yrittäjyys ohjelmat Vuosi yrittäjänä ja 24h-leiri on esitelty, joista vuosi yrittäjänä ohjelmassa kerätyt opiskelijapalautteet vahvistavat menetelmän suosiota. 24h-leirin suunnittelun tukena voidaan käyttää liitteenä olevaa ohjelman mallipohjaa (liite 1).

Lisäksi yrittäjyyden oppimisen malleja on kuvattu ja analysoitu NABC-menetelmän avulla, jota käyttävät kansainväliset innovaatioprosessien kehittäjät. NABC on vaihtoehto SWOT-analyysille tai se toimii SWOT:n tukena. Analyysi ja kuvaus malleista eivät välttämättä ole yhteensopivat ja keskenään vertailtavat, koska osittain niissä toteutuvat samat oppimisalustat kuten NY ja osuuskunta. Toisaalta niissä on analyysin avulla havaittavissa eroja käyttöön-oton, osaamisen ja resurssoinnin suunnittelun tueksi. Tulkintaa voitaisiinkin tehdä näistä näkökulmista, joka saattaisi taas tuoda uutta näkökulmaa malleihin. Tutkimuskohteena on ollut myös kohteita, joissa tutkija ei ole ollut mukana, kuten Keikkailu ja TOY-malli. Näihin malleihin on tutustuttu saatavilla olevien materiaalien pohjalta. Malleista on saatavilla keskimääräistä paremmat verkko materiaalit, joista kuvaukset on saatu.

Yrittäjyyskasvatuksen strategian kehittämisessä on ollut tiimi, jossa on ollut mukana eri alojen opettajia ja yhteistyökumppaneita muun muassa maakunnalliset yrittäjyyskasvatuksen seututiimit ja Yrittäjäjärjestö. Strategisissa kehittämisfoorumeissa mukana olo on tarjonnut laajemman perspektiivin yrittäjyyskasvatuksen analysoimiselle. Lisäksi havainnoinnin kohteena ollut toiminta, kuten NY, on pitkän aikavälin havainnointia, jossa aikaperspektiivi vuosien 2008 ja 2013 välillä on tuonut etäisyyttä ja kehittämisajatuksia sekä osoittanut sen, että yrittäjyyskasvatus ei edelleenkään ole helposti tulkittava asia. Opettajilla ja oppilai-

toksen johdolla ja kehittäjillä on yrittäjyyskasvatuksesta edelleen erilaisia käsityksiä. Hannula (2009, 8) toteaa, että haasteena yrittäjyyskasvatuksen käytännön toteuttamisessa on se, että toimijat ymmärtävät yrittäjyyden hyvin monella, osittain jopa keskenään ristiriitaisia paineita aiheuttavalla tavalla.

Tämä tutkimus on havaintoja ja analyysiä yrittäjyyskasvattajien työkentästä. Tutkimustuloksia yhteiselle kehittämiselle ei välttämättä ole odotettavissa laajamittaisesti lyhyellä aikavälillä. Muutokset vievät aikaa ja ovat suurimmaksi osaksi kulttuurisia ja toisaalta edellyttää jopa henkilökohtaista muutosprosessia. Tutkijan oma perspektiivi ja asiantuntijuus ovat lisääntyneet, joilla voidaan nähdä olevan vaikutuksia organisaation kehittämistoimissa. Arkikehittäminen edellyttää jaettua johtajuutta, jossa asiantuntijoiksi ja kehittäjiksi tunnustetaan ne toimijat, jotka vievät muutosta eteenpäin. Toimintatutkimuksen näkökulmasta työ saattaa innostaa näkemään laadullista tutkimusotetta oman työkenttensä kehittämisen välineenä reflektiivisen otteen avulla. Näin tehdylle työlle, tutkimusmatkalle, voidaan osoittaa arvoa.

Laadullisessa tutkimusprosessissa työskentely tapahtuu aluksi arkitiedon varassa, jonka jälkeen aletaan etsiä teoriaa, jonka jälkeen arkitieto muuttuu tutkimusongelmaksi. Kun teoreettinen orientaatio on valittu, tutkimus ei enää perustu arkitietoon. (Koskinen, Alasuutari ja Peltonen 2005, 39.) Tässä työssä arkitieto on tarkoitettu hyödyksi yrittäjyyskasvatuksen kehittämis- ja suunnittelutyöhön. Tutkimuksen argumentaatio tulee perustua aiempiin tutkimuksiin (Koskinen, ym. 2005, 40). Tässä työssä voidaan tutkimuksista todeta, että yrittäjyyskasvatus on tunnustettu ja vakiinnuttanut asemansa oppilaitoksissa, mutta toimenpiteet ovat hajanaiset ja usein vain joidenkin innostuneiden opettajien toimintaa. Lisäksi tutkimuksiin toivotaan lisää esimerkkejä, ohjeita ja malleja, joita tämä tutkimus on pyrkinyt esittämään.

Tutkimus on prosessi, osoitus osaamisesta ja kyvystä hallita tutkimusprosessia. Se on sellaisenaan arvokas oppimiskokemus tutkijalle. Prosessin vaiheita reflektoidessa oppii sen hallintaan vaadittavia taitoja mm. aloittamisen tuskaa, tekstin tuottamista, ”runsauden pulaa” ja irti päästämistä, kun tuotettua tekstiä karsitaan. Aloitekyky ja lopettamisen vaikeus ovat yleisiä tutkijoiden haasteita.

Toimintatutkimuksellisenä haasteena työ on auttanut jäsentämään omaa toimintaa kehittäjänä ja innostanut yrittäjyyskasvatuksen kehittämisprosessien läpivientiin. Esa Saarinen erottaa innovaatioiden tekijät ja toimijat sillä, mikä on heidän läpivientikykynsä.

Yrittäjyyskasvatuksen ja innovoinnin teemaa mukaillen tämä työ on yrittänyt viitoittaa tietä toisin ajatteluun ja toisin tekemiseen. Yhteistoiminnallisuus, verkostotyö ja innovointi jatkuvat toimintatutkimuksen muodossa, kun organisaatioiden ja niiden kumppaneiden kehittämistiimit jatkavat työtään. Tällä hetkellä oppilaitoksissa muotoillaan toimenpiteitä yrittäjyyskasvatukselle melko perinteisissä kehyksissä. Yrittäjyyskasvatuksen strategiset valinnat on helposti johdettavissa maakunnallisesta strategiasta. Painopisteet ja muodot kuvastavat organisaation yrittäjyyskasvatuksen kehityksen tasoa ja vaihetta, jota aiemmin kuvatussa ekspansiivisen oppimisen kehittämissyklillä on esitetty.

Yhteenvetoa

Yrittäjyyskasvatukseen vaadittava kulttuurinen muutostyö vaatii aikansa ja se muuttaa muotoaan vallitsevien tarpeiden mukaisesti. Organisaation koko ja kehitysvaihe näkyvät yrittäjyyskasvatuksen kehittämisessä. Pienessä organisaatiossa kehittäminen tapahtuu usein siellä, missä arkityökin tehdään. Isossa organisaatiossa kehittäminen on ”ulkoistettu” erilaisille kehittämistiimeille ja jopa kehittämisyksikköön, jolloin vaarana on se, että vain kehittäjien pieni piiri kehittyy. Osaamisen kehittäminen, uusien asioiden jalkauttaminen tulee suunnitella ja kehittää toiminnalliseksi, jotta muutosprosessit saadaan käyntiin kaikilla tasoilla.

Yrittäjyyskasvatus on pitkäjänteistä työtä, jonka parhaat tulokset syntyvät eri toimijoiden saumattoman yhteistyön kautta. Mikäli oppija saa omalla polullaan osakseen yrittäjyyskasvatuksen sisältöjen ja tavoitteiden mukaisia oppimiskokemuksia, kehittyvät hänen yrittävä asenteensa ja uskallus yrittäjyyteen. Tässä työssä on esitetty Salon Keikkailu oppimisympäristöä, jonka juuret ulottuvat vuoteen 2002. Salon ammattiopiston opettajat olivat mukana erilaisissa yrittäjyyden kehittämishankkeissa. Tiimimestareiksi valmentautui Salossa kymmenen

opettajaa Hope-hankkeen järjestämässä koulutuksessa. (Hirvonen, ym. 2012.) Turun ammatti-instituutissa Hope-yrittäjyyskasvatuksen tiimivalmentajakoulutuksessa oli kaksi opettajaa vuosina 2009 - 2010. Oppilaitoskoko on Turussa moninkertainen Saloon verrattuna. Työsarka on iso ja yksittäiset yrittäjyyskasvatuksen teot eivät helposti saa näkyvyyttä isossa oppilaitoksessa. Maakunnallinen verkosto yrittäjyyskasvatuksen strategiatyössä on Salossa ja Turussa ollut yhteinen, kun Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategiaa luotiin vuosina 2012 - 2013.

Yhteisen kehittämisen tuloksena Varsinais-Suomeen syntyi vahva tahto kehittää ja toteuttaa yrittäjyyskasvatusta maakunnallisena verkostoyhteistyönä. Tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjyyskasvatuksen toteuttamiseen liittyvä keskustelu lisääntyi. Jokainen organisaatio kehittää ja ylläpitää yrittäjämäistä asennetta sekä toimintatapaa vaalivaa ja arvostavaa työkulttuuria. Yrittävässä oppilaitoksessa yrittäjyys on nostettu yhdeksi oppilaitoksen toimintatapaa kuvaavaksi tavaksi ja arvoksi sekä toiminnan kehittämisen näkökulmaksi. Yrittävässä oppilaitoksessa jokainen opettaja on sisäistänyt sen, että yrittäjyyskasvatus on osa jokaisen opettajan työtä. Salolla ja Turulla on henkilöstöä, jotka ovat sisäistäneet yrittäjyyden osaksi arkea. Rasion koulutuskuntayhtymässä, Rasekossa, yrittäjyyskasvatustyötä tehdään vahvasti yrittäjäyhteistyönä. Yrittäjät ovat osallistuneet vuosikellon toteuttamiseen ja esimerkiksi NY:n 24h-leiriä on toteutettu kansainvälisessä verkostossa.

Kun tarkoitus on synnyttää yrittäjyyttä synnyttäviä oppimisympäristöjä, joissa korostuvat oivaltamisen ilo, vastuun ottaminen ja yhdessä tekeminen, oppimisympäristöissä toimii esim. pari- ja tiimiopettajuus, oppilaitokseen on nimetty yrittäjyyskasvatuksesta vastaavat henkilöt, jotka ohjaavat ja koordinoivat yrittäjyyskasvatuksen tiimejä ja toimintaa. Tiimit luovat ja kehittävät malleja sekä auttavat opettajia niiden käynnistämisessä sekä saavat mahdollisuuden ottaa kantaa työaikaan ja työjärjestysasioihin. Yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristöt on kuvattava oppilaitoksen omina toimenpideohjelmina. Yrittäjyyskasvatusta tulee tehdä näkyväksi toiminnallisuutta hyödyntäen. Yrittäjyyden oppimisympäristöjä tulee kehittää, ylläpitää ja laajentaa useammille aloille. Oppimisympäris-

töissä oppijan tulee päästä kokeilemaan yrittäjyyttä myös oikean yritystoiminnan kautta (mm. Vuosi yrittäjänä - ohjelma ja pedagogiset osuuskunnat).

Salon seudun ammatti- ja aikuisopiston Keikkailu oppimisympäristö on kehittänyt yrittäjyyskasvatuksen toimintamalleja ansioituneesti. Se on ohjannut vahvasti joillakin aloilla (mm. visualistit) pedagogiikkaa, tilojen käyttöä, työnjakoa, oppimateriaaleja (mm. Keikkailu-kirja ja virtuaaliset oppimisympäristöt) ja näin jalkautunut vahvaksi osaksi sekä oppijoiden että opettajavalmentajien arkea. Keikkailua on lähdetty levittämään myös muihin oppilaitoksiin. Oppilaitoksen yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseksi on mm. järjestetty esittelytilaisuuksia ja tiimioppimisen ympäristöjä Keikkailun maailmaan tutustuttamiseksi.

Turun ammatti-instituutissa on toteutettu NY:n Vuosi yrittäjänä ohjelmaa useilla aloilla (merkonomit, parturikampaaja, lähihoitajat) noin kymmenen vuoden ajan. Yrittäjyyden ohjelmat on koettu opintoja edistäviksi, mielekkäiksi ja vaikuttaviksi. Ne ovat edistäneet ja realisoineet opiskelijoiden käsityksiä yrittäjyydestä ja vahvistaneet halukkuutta yrittäjyyteen tulevaisuudessa. Lisäksi on vuosittain järjestetty 24h-leirejä eri aloilla, jopa monialaisesti. Nämä ovat kuitenkin yksittäisiä tapahtumia ja projekteja eivätkä vielä yllä Keikkailun tasolle, jossa jo koko oppimiskulttuuri on muutoksessa.

Innovatiivinen kehittäminen voidaan tässä tutkimuksessa luokitella inkrementaaliin innovointiin, jossa innovointia tapahtuu pitkällä aikavälillä, pienin askelin. Yrittäjyyskasvatuksen toimenpideohjelman laatiminen ja sen jalkauttaminen on varsinaissuomalaisen toisen asteen oppilaitosten tehtävä. Toimenpiteet voivat olla yksittäisiä tapahtumia, projekteja ja kokeiluja yrittäjyyden oppimisen malleista, mutta kokonaisvaltainen kehittäminen edellyttää rakenteiden suunnitelmallista kehittämistä. Kokonaisvaltaisessa oppilaitoskulttuurin kehittämisessä otetaan huomioon opettajien työaika, joka ei voi olla sidottu pelkästään opitunteihin. Lukujärjestykset ja opintoviikot eivät voi ainoana määritellä oppimistapahtumien aikaa, paikkaa ja sisältöä, vaan oppiminen tulee nähdä kokonaisvaltaisena prosessina, jota ohjaavat ja koordinoivat valmentajat. Muilla arkitoimintaan vaikuttavilla tekijöillä kuten tiloilla ja välineillä tulee mahdollistaa joustavuus, jossa tilat

muuntuvat tarpeiden mukaan sekä välineet ja laitteet tulee olla helposti saatavilla ja kaikkien käytössä.

Pedagoginen kehittäminen tulisi olla jokaisen opettajan oikeus ja velvollisuus. Työjärjestysten sitominen liian tiukasti oppiaineisiin, aikaan ja paikkaan rajoittaa projektimaista yrittäjyyskasvatusta. Opetustyö tulisi nähdä oppimistyönä, jossa oppimisympäristö on jokaisen arkiympäristö ja jossa käytetään sujuvasti erilaisia tekniikkaa oppimisen apuna. Yhteiset tapaamiset (oppitunnit) ovat yrittäjyyskasvatuksen hengen mukaisesti verkostotapaamisia, jossa opitaan toinen toisilta dynaamisessa prosessissa. Asiakkuudet ja yhteistyö oppilaitoksen ulkopuolisiin asiakkaisiin tulee tuoda ammatilliselle toiselle asteelle vahvemmin mukaan. Tällä synnytetään osaamista, jota työelämä arvostaa, esimerkiksi yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja.

Opetushallitus jakaa vuosittain laatupalkinnot. Tänä vuonna (2013) yhtenä kriteerinä oli yrittäjyyden edistäminen. Ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon saivat Espoon Omnia, Etelä-Savon ammattiopisto, Jyväskylän ammattiopisto ja Seinäjoen Sedu. Hyviä käytäntöjä yrittäjyyden edistämiseksi nimettiin kesätyöyrittäjyys ja opiskelijoiden perustamat osuuskunnat, joissa opiskelijat voivat oppia tavallista enemmän omasta alastaan ja yrittäjyydestä. (www.amke.fi.) Nämä ovat käytössä myös varsinaissuomalaisissa oppilaitoksissa Salossa ja Turussa.

Kokonaisen oppilaitoksen kulttuurinen yrittäjyyden oppimisen muutosta jarruttaa muun muassa lainsäädäntö ja työehdot, joiden joustavaa tulkintaa yrittäjyyskasvatuksen toimenpiteissä on nähtävissä. Oppilaitosjohdon näkemykset ja tulkinnot ovat keskeisiä yrittäjyyden oppimisen ilmapiirin kehittymisessä. Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjyyden oppimisympäristöjen kehittämiseksi tulisikin perehdyttää oppilaitoksen johto ja opettajia yrittäjyyden oppimiseen esimerkiksi tässä työssä esitetyillä valmennusmenetelmillä (Tiimivalmennus, Hope). Tällaisilla yrittäjyyden oppimisen muodoilla, pedagogisilla otteilla voidaan saavuttaa muutoksia.

Toimenpideohjelmat oppilaitoksissa synnytetään yhteisellä, toiminnallisella kehittämistyöllä, jolla sitoutetaan osapuolet yrittäjyyden oppimisen kulttuuriseen ilmapiirimuutokseen, jossa vastuuta jaetaan ja pyrkimyksenä on oikeudenmukainen, ilon ja innostuksen työssä jaksamisen ilmapiiri. Yrittäjyyskasvatuksen, organisatorisen yrittäjyyden oppimisen menetelmiä ja välineitä voidaan soveltaa myös oppivan organisaation johtamiseen. Lisäksi hankeresurssien kohdentaminen opettajan työhön on oppimiskulttuurin kannalta suotavaa, jotta aikaa jää valmennuksen oppimiselle, kehittämiselle ja uudenlaisten toteutustapojen kokeiluille. Organisaatioiden osaajat on tunnistettava ja tunnustettava. Moniosaajuus on tiimien osaamisten yhdistelmä. Johtajan rooli voi vaihdella tilanteen, projektin tai erityisosaamisen mukaan. Vetovastuu voi vaihtua jopa lennossa. (Oivallus loppuraportti 2011, 9.) Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden oppimisen toimenpiteet haastavat joustavuuteen ja ketterään toimintaan oppilaitoksissa.

LÄHTEET

- Ahola, S. & Anttila, A. 2013. Ammatillisen koulutuksen ja tutkintojärjestelmän kehittäminen, tiivistelmä. Tilannekatsaus maaliskuu 2013. muistiot 2013:2. www.oph.fi. viitattu 12.11.2013 http://www.oph.fi/download/148244_Ammatillisen_koulutuksen_ja_tutkintojarjestelman_kehittaminen_Tiivistelma.pdf.
- Ahonen, P. & Hyttinen, R. & Kinon, S. & Paltta, H. & Penttilä, T. & Seikola, A. & Storti, A. & Suominen, I. 2013. viitattu 14.11.2013 <https://messi.turkuamk.fi/teemat/4/Sivut/etusivu.aspx>.
- Brauer, S. 2012. viitattu 20.11.2013. http://pedagoginenkehittaminen.purot.net/toy-tyossaoppiminen_yrittajana.
- Corner, N. C. 2012. NABC Method Stanford Research Institut, SRI. viitattu 17.11.2013 <http://nielschrist.wordpress.com/2012/07/13/the-nabc-method-standford-research-institute-sri/>.
- Engeström, Y. 2004. Expansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. viitattu 9.6.2013. <http://www.vastapaino.fi/vp/images/tekstinaytteet/951-768-158-5.pdf>.
- Erkko, M. 2011. viitattu 18.11.2013. <http://hope.fi/toy-malli-paras-952011>.
- Erkko, M. 2012. viitattu 18.11.2013. www.hope.fi.
- Halttunen – Välimaa, S. 2011. Innovatiiviset oppimisympäristöt ja -menetelmät kicks. viitattu 8.6.2013. http://www.ek.fi/ek/fi/blogit/innovatiiviset_oppimisymparistot_ja_menetelmat_kicks-7489.
- Hanhilammi, T. & Vällkynen, J. 2013. Kiltapeda. Kiltakoulun kehittämisen lähtökohdat. viitattu 20.11.2013. <http://kiltapeda.blogspot.fi/>.
- Hannula, H. 2009. Ammatillisten opettajaopiskelijoiden käsitykset yrittäjyydestä – fenomenografinen lähestymistapa. Toim. Kansikas, J. & Karjalainen, K. & Kontinen, T. & Solankallio, T. 2009. Yrittäjyyskasvatuksen puheenvuoroja. Kohti yrittäjyyden monimuotoista oppimista ja opettamista. Jyväskylän yliopiston julkaisuja n:o 358. 2009. viitattu 9.11.2013. <https://www.jyu.fi/jsbe/tutkimus/julkaisut/workingpaper/wp358>.
- Hannula, H. 2011. Ammatillinen opettajankoulutus yrittäjyyskasvatusta kehittämässä. (toim.) Rytkölä, T. & Ruskovaara, E. & Järvinen, M. 2011. Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella, näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen. Kerhokeskus – koulutyön tuki ry. Vammalan kirjapaino. Sastamala 2011.
- Heikkilä, J. 2010. Luovasta ideasta innovaatioon. Luovuus ja innovatiivisuus selviytymiskeinona. Yliopistopaino. Jyväskylä 2010.
- Heinonen, J. 2012. viitattu 28.1.2013. <http://ykt.fi/blog/?p=20#comment-5>.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, Tutki ja kirjoita, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki
- Hirvonen, M.-L. & Lahtinen, J. & Rintanen, J. 2012. viitattu 31.10.2013. <http://keikkailu.blogspot.fi/>, <http://keikkailuoppimisymparisto.blogspot.fi>, <http://ammatillisetoppimisymparistot.wikispaces.com/KEIKKAILU>.)

Hirvonen, M.-L. & Lahtinen, J. & Rintanen, J. 2011. Keikkailu kirja. viitattu 20.11.2013
<http://issuu.com/keikkailu/docs/keikkailukirja/11?e=0>.

<http://www.turunyrittajyyspolku.fi/tiedostot/yrittajyyspolkuesite.pdf>. viitattu 6.2.2013

Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus yrittäjäidentiteetin kehittämisessä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto Kasvatustieteiden yksikkö. viitattu 11.9.2013.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66758/978-951-44-8462-9.pdf?sequence=1>.

Jalonen, H. & Aarva, K. & Juntunen, P. & Laihonon, H. & Laitinen, I. & Lönnqvist, A. 2011. Arvoverkkoa kokemassa – saaliina tuottavuutta ja innovaatioita. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2011.

Jalonen, H. 2011. Innovaatiotoiminnan näkymätön dynamiikka. Arvoverkkoa kokemassa – saaliina tuottavuutta ja innovaatioita (toim.) Jalonen, H. & Aarva, K. & Juntunen, P. & Laihonon, H. & Laitinen, I. & Lönnqvist, A. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2011.

Järvinen-Taubert, J. 2011. YRITTÄJYYSKASVATUS JA TOIMINNALLISET OPETUSMENETELMÄT. viitattu 3.11.2013. Yrittäjyyskasvatuksen_opetussuunnitelmaoivalluksia2011.web.pdf.

Kairisto – Mertanen, L. 2012. Tavoitteena innovatiivinen ammattitaito. (toim.) Lappalainen, H. & Lehto, A. & Penttilä, T. Yrittäjyyden jäljillä työelämän poluilla. Innovaatiopedagogiikka ja yrittäjyys Turun ammattikorkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun raportti 139. Suomen yliopistopaino. Tampere 2012.

Kansikas, J. & Karjalainen, K. & Kontinen, T. & Solankallio, T. (toim.) 2009. Yrittäjyyskasvatuksen puheenvuoroja. Kohti yrittäjyyden monimuotoista oppimista ja opettamista. Jyväskylän yliopiston julkaisuja n:o 358. 2009. viitattu 9.11.2013.
<https://www.jyu.fi/jsbe/tutkimus/julkaisut/workingpaper/wp358>.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä, kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134, Tampereen yliopistopaino Oy 2012.

Kananen, M. & Viitasalo, J. 2013. AMMATTIPEDA - Yrittäjyyttä oppilaitoksiin ja innovaatioita työelämään – Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiset mallit koulutusesite. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, S. & Saikkonen, P. 2013. AMMATTIPEDA - Yrittäjyyttä oppilaitoksiin ja innovaatioita työelämään – Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiset mallit koulutusesite. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Ketonen-Oksi, S. & Jalonen, H. & Puhakainen, J. 2012. Yrittäjyydessä ja innovaatiokyvykkyydessä piilee huomisen toivo. (toim.) Lappalainen, H. & Lehto, A. & Penttilä, T. 2012. Yrittäjyyden jäljillä työelämän poluilla. Innovaatiopedagogiikka ja yrittäjyys Turun ammattikorkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun raportti 139. Suomen yliopistopaino. Tampere 2012.

Kirjavainen, P. & Laakso – Manninen, R. 2010. Kestävä uudistuminen, kuinka hyödyntää ja uudistaa yrityksen perimää, WS Bookwell Oy, Juva 2010.

Koiranen, M. Henkinen kasvu yrittäjyyteen. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. PPT-materiaali. viitattu 3.12.2013.

Konkarikoski, A. 2012. Kiltakoulut. viitattu 20.11.2013. <http://www.kiltakoulut.fi/kiltakoulut>.

Konkarikoski, A. 2013. AMMATTIPEDA - Yrittäjyyttä oppilaitoksiin ja innovaatioita työelämään – Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiset mallit koulutusesite. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Koramo, M. 2012 (toim.) Ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä kehittämässä Kansallisia kehittämislinjauksia ja kuvauksia Opetushallituksen valtionavustuksilla tuetuista oppimisympäristöjen kehittämishankkeista 2008–2010. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2012:8. viitattu 17.11.2013.

http://www.oph.fi/download/140632_Ammatillisen_koulutuksen_oppimisymparistoja_kehittamassa.pdf.

Korhonen, M. & Komulainen, K. & Rätty, H. 2012. Opettajien tulkinnat yrittäjyyskasvatuksen tavoitteista diskursiivisena kamppailuna. Kasvatus & aika verkkojulkaisu 1/2012. viitattu 15.11.2013 http://www.kasvatus-ja-aika.fi/site/?lan=1&page_id=458.

Koskinen, I. & Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Ladulliset menetelmät kauppatieteissä. Osuuskunta Vastapaino. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä

Koulutusstrategia 2012. viitattu 19.5.2013. <http://www.koulutustajayhteistyota.com/wp-content/uploads/2012/01/Koulutusstrategia-18032013.pdf>.

Kyrö, P. 1997. Yrittäjyyden muodot. Aikuskasvatuslehden yrittäjyyskasvatuksen teemanumerossa. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogisia lähtökohtia pohtimassa oheismateriaali. viitattu 4.11.2013. http://www15.uta.fi/yksikot/entrenet/hankerekisteri/hanke3_kyro2001.htm.

Kyrö, P. & Lehtonen, H. & Ristimäki, K. 2007. Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. toimittaneet Kyrö Paula & Lehtonen Heleena & Ristimäki Kari. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 5/2007. Tampereen yliopistopaino Oy. Juvenes Print. Tampere 2007.

Kyrö, P. 2012. Ylpeyttä ja haasteita yrittäjyyskasvatukselle. viitattu 5.11.2013. <http://yktt.fi/blog/?m=201201>.

Kyrö, P. 2013. viitattu 28.1.2013 <http://yktt.fi/blog/?m=201201>

Lakso, T. & Suutari, T. 2008. Kehittävä asiantuntija. Reflektiivisten yksilöiden rooli innovaatioympäristöjen kehittämisessä. Innovaatioympäristön monet kasvot. Mustikkamäki, N. & Sotara, M. (toim.) Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere 2008.

Lappalainen, H. 2012. Innovaatiopedagogiikka, höpöhöpöä puuhastelua vai tavoitteellista yhteistyötä? (toim.) Lappalainen, H. & Lehto, A. & Penttilä, T. 2012. Yrittäjyyden jäljillä työelämän poluilla. Innovaatiopedagogiikka ja yrittäjyys Turun ammattikorkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun raportti 139. Suomen yliopistopaino. Tampere 2012.

Lepistö, J. 2011. Tarvitseeko opettajankoulutus yrittäjyyskasvatusta vai yrittäjyyskasvatus opettajankoulutusta? Luokanopettaja- ja käsityön aineenopettajaopiskelijoiden näkemyksiä yrittäjyyskasvatuksesta. (toim.) 2011. Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella, näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen, Kerhokeskus, koulutyön tuki ry, Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2011.

Manninen, A. 2013. AMMATIPEDA - Yrittäjyyttä oppilaitoksiin ja innovaatioita työelämään – Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiset mallit koulutusesite. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Malinen, T. 2013. viitattu 19.5.2013. <http://www.sofokus.com/blogi/yrittajan-taivas-ja-helvetti>.

Oivallus loppuraportti 2011. viitattu 31.10.2013. <http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/>.

OPH. Opetushallitus. viitattu 15.10.2013. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/elinikaisen_oppimisen_avaintaidot.

OPM 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat, Opetusministeriön julkaisuja 2009:7, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen, Valtioneuvosto, Helsinki 2009.

OPM 2007. viitattu 19.2.2013.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2007/11/Yrittajyyskasvatus.html?lang=fi>. Partanen V. 2007. Talousviestintä johtamisen tukena. Talentum Media Oy. Gummerus kirjapaino. Jyväskylä 2007.

Partanen, J. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut, Kopijyvä Oy, Jyväskylä 2012.

Partanen, J. 2013. viitattu 6.11.2013.

http://static.ecome.fi/upload/3833/Tiimivalmentajan_piirteita_rooleja_Tiimiakatemia.pdf.

Partus Oy. <http://www.partus.fi/fi/yritys/tiimiakatemia-menetelmat>. viitattu 6.11.2013

Pihkala, T. & Ruskovaara, E. & Seikkula-Leino, J. & Pihkala, J. 2009. Yrittäjyyskasvatus monikerroksisena ilmiönä – kohti yrittäjyyskasvatuksen ohjausjärjestelmää. viitattu 15.11.2013.

http://developmentcentre.lut.fi/files/muut/Yritt%C3%A4jyyskasvatus_monikerroksisena_ilmi%C3%B6n%C3%A4.pdf.

Pihkala, T. & Ruskovaara, E. 2011. Yrittäjyyskasvatusjärjestelmä opettajan tukena. viitattu 22.11.2013.

http://www.opinkirjo.fi/easydata/customers/kerhokeskus/files/yrittajyyskasvatus./yrittajyyskasvat%20us_perus-/yrittajyyskasvatusjarjestelma_opettajan_tukena.pdf.

Puustinen, T. 2013. viitattu 19.5.2013. <http://www.sofokus.com/blogi/yrittajan-taivas-ja-helvetti>.

Riihimäki, T. 2013. viitattu 12.11.2013. Laatupalkinnot yrittäjyyden edistämisestä neljälle oppilaitokselle.

http://www.oph.fi/ajankohtaista/101/0/laatupalkinnot_yrittajyyden_edistamisesta_neljalle_oppilaitokselle.

Robinson, K. 2006. viitattu 30.10.2013.

http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity.html.

Rytkölä, T. & Ruskovaara E. & Järvinen, M-R. (toim.) 2011. Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella, näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen, Kerhokeskus, koulutyön tuki ry, Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2011.

Saarikoski, J. 2013. AMMATTIPEDA - Yrittäjyyttä oppilaitoksiin ja innovaatioita työelämään – Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiset mallit koulutusesite. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Seikkula-Leino, J. 2007. Opetussuunnitelmauudistus ja yrittäjyyskasvatuksen toteuttaminen. Opetusministeriön julkaisuja 2007:28. Yliopistopaino.

Seikkula-Leino, J. & Tiikkala, A. 2011. Yrittäjyyskasvatuksen arviointi sen kehittämisen näkökulmasta. (toim.) Rytkölä, T. & Ruskovaara, E. & Järvinen, M-R. 2011. Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella, näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen, Kerhokeskus, koulutyön tuki ry, Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2011.

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. Turun yliopiston julkaisuja sarja C 304. KMG Printworks. Turku 2010.

Solatie, J. & Mäkeläinen M. 2009. Ideasta innovaatioksi. Luovuus hyötykäyttöön. Talentum Media Oy. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna 2009.

SRI 2006. viitattu 4.11.2013. <http://nielschrist.wordpress.com/2012/07/13/the-nabc-method-standford-research-institute-sri/>.

Taivassalo-Salkosuo, M. 2012. (toim.) Koramo, M. 2012. Ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä kehittämässä Kansallisia kehittämislinjauksia ja kuvauksia Opetushallituksen valtionavustuksilla tuetuista oppimisympäristöjen kehittämishankkeista 2008–2010. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2012:8. viitattu 20.11.2013

http://www.oph.fi/download/140632_Ammatillisen_koulutuksen_oppimisymparistoja_kehittamassa.pdf.

Tiikkala, A. 2013. Yrittäjyyskasvatuksen arvoja etsimässä Design-tutkimus opettajankoulutuksen opetussuunnitelmien kehittämisessä. Turun yliopisto. viitattu 21.10.2013.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/92372/AnnalesC368TiikkalaVK.pdf?sequence=2>.

Tuuri, H. 2011. Let's HOPE, Kohti yrittäjyyden vallankumousta. Saarijärven Offset Oy 2011.

Virkkunen, H. 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat, Opetusministeriön julkaisuja 2009:7, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen, Valtioneuvosto, Helsinki 2009

V-S Strategia 2013. viitattu 21.10.2013. http://www.yes-keskus.fi/wp-content/uploads/2012/09/vs_yrittajyyskasvatuksen_strategia_2020_raportti.pdf

www.amke.fi viitattu 2.12.2013

www.nuoriyrittajyys.fi. viitattu 30.10.2013, 7.11.2013 ja 18.11.2013

www.turkuai.fi. viitattu 18.11.2013

www.yrittajanpaiva.fi viitattu 3.12.2013

www.yvi.fi. viitattu 30.12.2012

Julkaisemattomat lähteet:

Nieminen, T. 2013. Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategia ja toimenpideohjelma 2020. Opettaja- ja kehittämistiimien työpäpö 2.0 - 9.5.2013. Tarja Nieminen. Villinikkarit Oy.

V-S Strategiatyöryhmä 2012. Varsinais-Suomen yrittäjyyskasvatus-strategiatyön opettajatiimien tapaamismateriaalit 29. – 30.10.2012 ja 26.- 27.2.2013.

Turun ammatti-instituutin NY 24h-leirin aikataulu ja ohjelma 7.-8.5.2013

AIKATAULU ja OHJELMA:

11.00–12.00	Check-in (<i>Jasmin, Ellu</i>) / lounas	
12.00–14.00	Avauspamaus, A-auditorio Info, leiripäällikkö Riina Coachit esittäytyvät Kellotehtävä (<i>Wanessa ja Elisa</i>) Mission impossible (<i>Ellu</i>) Janajono puhumatta (<i>Essi</i>)	
14.00–16.30	Isot rastitehtävät - Olenko ainoa? - Eksperttikyselijä - Idearuutu / mindmapping - SWOT - LTS – Liiketoimintasuunnitelma - Kokous - Murhamysteeri	(kotipesissä omien valmentajien kanssa) <div>Kotipesä</div>
16.30–17.30	Luento: Sosiaalinen media ja yrittäjyys – Riku Saarela, Goldwell oy	
17.30–18.30	Ruokailu	
18.30–21.00	Isot rastitehtävät - Käyntikortti/flyer -> Askarteluvälineitä koulusta ja/tai ATK:lla - Tunnista logot - Nimi – Logo - Visio - Juliste & esite	<div>Kotipesä</div>
21.00–22.30	Iltarastit Tuote – hyötyä, etua / SingStar / Funcake / Powerpoint	
23.00–00.30	Yörastit Powerpoint / Act-myynti / Fun – Sporttihenki / Leijonan luola	
01.00–05.00	Työskentely ja lepo, kun hommat ovat valmiit (kotipesä)	
05.00–06.00	Aamutoimet	
06.00–07.30	Aamurastit - Omien valmentajien kanssa Visio / Kenraaliharjoitus / Palautekysely	
07.30–08.00	Aamuzumba by Kelly ja aamupala ruokalassa	
08.00 – 09.30	Muotinäytös – Juontajina mikä (<i>Essi ja Ellu</i>) 08.30 Mallit lavalle	

Valmistautuminen esiintymiseen (viimeiset valmistelut, PP-esitykset, vaat-
teiden vaihto)

09.30–12.00

Final Countdown / A-auditorio

- *Pirkka Hyssälä, Potkuri*
 - Yrittäjän tarina: *Zenaida Kljajic*
 - NY 24h – tapahtuman valmentajat esittelevät itsensä ja yrityksen
 - tuomareiden esittely/ *Riina*
- 5 min {
- 1) Myyntipuhe 30 sekuntia (nopea mainos tuotteesta / palvelusta)
 - 2) Koko yritys esittää liiketoimintasuunnitelmansa
 - Ryhmäkohtaiset kunniamaininnat
 - Leirin päätössanat ja todistusten jako

12.00-12.30

Yhteinen lounas / kotiin lähtö

ILTARASTIT:

Iltarastit	Tuote - hyöty, etu	Singstar	Funcake	Powerpoint
tila	AP2	AO2	AP1	AO3
coach	Ellu, Santeri	Jasmin	Sini	Elisa
Punainen	21.00	21.30	22.00	22.30
Oranssi	22.30	21.00	21.30	22.00
Vihreä	21.30	22.00	22.30	21.00

Iltarastit	Powerpoint	Act-myynti	FunSporttihenki	Leijonan luola
tila	AO1	AO4	Elten käytävä	AO4
coach	Wanessa	Essi, Riina	David	Kelly, Vilma
Sininen	21.00	21.30	22.00	22.30
Violetti	22.30	21.00	21.30	22.00
Pinkki	21.30	22.00	22.30	21.00

YÖRASTIT:

Yörastit	Powerpoint	Act-myynti	FunSporttihenki	Leijonan luola
tila	AO1	AO4	Elten käytävä	AO4
coach	Wanessa	Essi, Riina	David	Kelly, Vilma
Punainen	23.00	23.30	24.00	00.30
Oranssi	00.30	23.00	23.30	24.00
Vihreä	24.00	00.30	23.00	23.30

Yörastit	Tuote - hyöty, etu	Singstar	Funcake	Powerpoint
Tila	AP2	AO2	AP1	AO3
coach	Ellu, Santeri	Jasmin	Sini	Elisa
Sininen	23.00	23.30	24.00	00.30
Violetti	00.30	23.00	23.30	24.00
Pinkki	24.00	00.30	23.00	23.30

Turun ammatti-instituutti
Sivistystoimiala



SOPIMUS

Opiskelijoiden osuuskuntatoiminta hiusalalla kesäkuussa 2013

Turun ammatti-instituutti pitää kesäkuussa 3.6.-25.6.2013 välisen ajan kampaamopalvelunsa avoinna asiakkaille. Ammatti-instituutin oma henkilökunta toimii kesällä vastaanotossa ja työnohjaajina siten, että se ostaa muun kampaamopalvelutyön oppilaitoksensa omien opiskelijoiden osuuskunnalta Osuuskunta TAI-palveluilta.

Sopijapuolet

Turun ammatti-instituutti
Kellonsoittajankatu 9-11
20500 Turku

Osuuskunta TAI-palvelut
Hallitus
Aninkaistenkatu 7
20100 Turku

Sopimusehdot

1. Turun ammatti-instituutti pitää hiusalan asiakaspalvelupisteen ja luokkatila AP3:n avoinna 3.6.-25.6.2013 välisen ajan ja huolehtii tilan ylläpidosta, vedestä, sähköstä sekä asiakaspalvelupuhelimesta ja tilojen ja laitteiden vakuuttamisesta.
2. Turun ammatti-instituutti palkkaa pisteeseen ohjaajan opiskelijoille ja asiakaspalvelutyöntekijän. Vastuuopettajana toimii Jaana Åkerroos ja käytännön ohjauksesta vastaa Hely Takala ja Suvi Pääkkilä.
3. Turun ammatti-instituutti huolehtii kassapalveluista ja hoitaa alv-velvoitteet myydyistä palveluista.
4. Turun ammatti-instituutti huolehtii materiaalihankinnoista.
5. Turun ammatti-instituutti ostaa osuuskunnalta työpalveluja siten, että saadusta myynnistä (alv 0%) vähennetään 10% edellä luetelluista palveluista.
6. Osuuskunta huolehtii siitä, että asiakastoissa on riittävästi työntekijöitä.
7. Osuuskunta huolehtii osuuskuntayrittäjiensä osalta työnantajavelvoitteista.
8. Osuuskunta huolehtii markkinoinnista ja asiakashankinnasta.
9. Osuuskunta huolehtii palvelun hyvästä tasosta siten, että se ammatti-instituutin hyvää tasoa.
10. Ammatti-instituutin määräämä ohjaaja toimii toiminnan esimiehenä ja työsuoritusten seuraajana. Mahdollisissa ristiriitatilanteissa ohjaaja on se, joka viime kädessä päättää, miten toimitaan.
11. Tämä sopimus voidaan irtisanoa Turun ammatti-instituutin puolelta yksipuolisesti kesken sopimuskauden, mikäli sopimusehtoja ei noudateta.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Turussa 29.5.2013

Tulosaluejohtaja
Turun ammatti-instituutti

Hallituksen puheenjohtaja
Osuuskunta TAI-palvelut

SOPIMUS

Kesätyöpaja toiminta hiusalalla kesäkuussa 2013

Hiusalan opiskelijat voivat toimia osuuskuntayrittäjinä Turun ammatti-instituutin tiloissa kesäkuussa 2013. Opiskelija liittyy tällä sopimuksella osuuskunta TAI-palveluihin. Liittymismaksu on 15€ ja se maksetaan osuuskunnan tilille 165230-12453 3.6.2013 mennessä. Ammatti-instituutti ostaa osuuskunnalta hiusalan työpalvelua 3.6.- 25.6.2013 välisen ajan. Yrittäjä sitoutuu tekemään viikoittain vähintään 35 tuntia.

Sopijapuolet

(Opiskelijan nimi ja osoite, puh.)

Osuuskunta TAI-palvelut,

Aninkaistenkatu 7

20100 Turku

Sopimusehdot

1. Turun ammatti-instituutin hiusalan luokkatilaa AP3 käytetään toimitilana. Osuuskuntayrittäjä sitoutuu tällä sopimuksella työskentelemään 3.6.-25.6.2013 välisenä aikana vähintään 35 tuntia viikossa osuuskunnalle.
2. Osuuskunta maksaa yrittäjälle palkkaa siten, että tuotoista (alv. 0%) vähennetään materiaali- ja vuokrakuluina 10% ja osuuskunnan maksuina 5%. Osuuskunta huolehtii materiaaleista, tilavuokrasta, sähköstä, vedestä, kassajärjestelmän ylläpidosta, puhelimesta ajanvarausten vastaanottamiseen sekä työnantajavelvoitteista ja vakuutuksista.
3. Yrittäjä saa käyttää toimintaansa hiusalan ainevarastoa. Värien ainekulutusta seurataan ml/g tarkkuudella kassakirjanpitolomakkeisiin. Ainevarastoa käytetään ohjaajan valvonnassa ja hänen kauttaan. Ainekulut sisältyvät osuuskunnan perimään 10%:n kulumaksumu.
4. Yrittäjä voi myydä oppilaitoksen tuotteita oppilaitoksen lukuun.
5. Osuuskunta hinnoittelee palvelut mukaillen oppilaitoksen hinnastoa. Hintojen muutoksista on sovittava vastuuopettajan kanssa.
6. Rahastus hoidetaan oppilaitoksen kassajärjestelmän kautta. Yrittäjä huolehtii itsenäisesti rahastuksesta ja kassan toiminnasta. Jokainen osuuskunnan jäsen käyttää kassajärjestelmää omalla koodillaan, jonka mukaan seurataan kunkin yrittäjän liikevaihtoa. Ohjaaja vastaa kassan tilityksestä päivän päätteeksi.
7. Palkka maksetaan kahden viikon sisällä toiminnan päätyttyä.
8. Yrittäjillä on oma yhteinen asiakaslistakansio parturi-kampaamo-osaston asiakkaiden vastaanotossa, johon tilaukset vastaanotetaan.
9. Yrittäjät markkinoivat keskinäisellä sopimuksellaan yrityksiään mainoksia ja tekevät asiakashankintaa edistäviä toimia. Osuuskunta voi auttaa yrittäjiä asiakashankinnassa.
10. Turun ammatti-instituutti on vakuuttanut tilat ja laitteet. Osuuskunnalla on voimassa oleva lakisääteinen yrittäjävakuutus If -vakuutusyhtiössä. Lisävakuutuksista yrittäjä huolehtii itse.

11. Toiminnan esimiehenä ja työaikojen seuraajana toimii toimintaan määrätty ohjaaja. Mahdollisissa ristiriitatilanteissa ohjaaja on se, joka viime kädessä päättää, miten toimitaan varmistaen mahdollisuuksien rajoissa toimintamallin vastuuopettajalta tai rehtorilta.
12. Tämä sopimus voidaan irtisanoa osuuskunnan puolelta yksipuolisesti kesken sopimuskauden, mikäli sopimusehtoja ei noudateta.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolella.

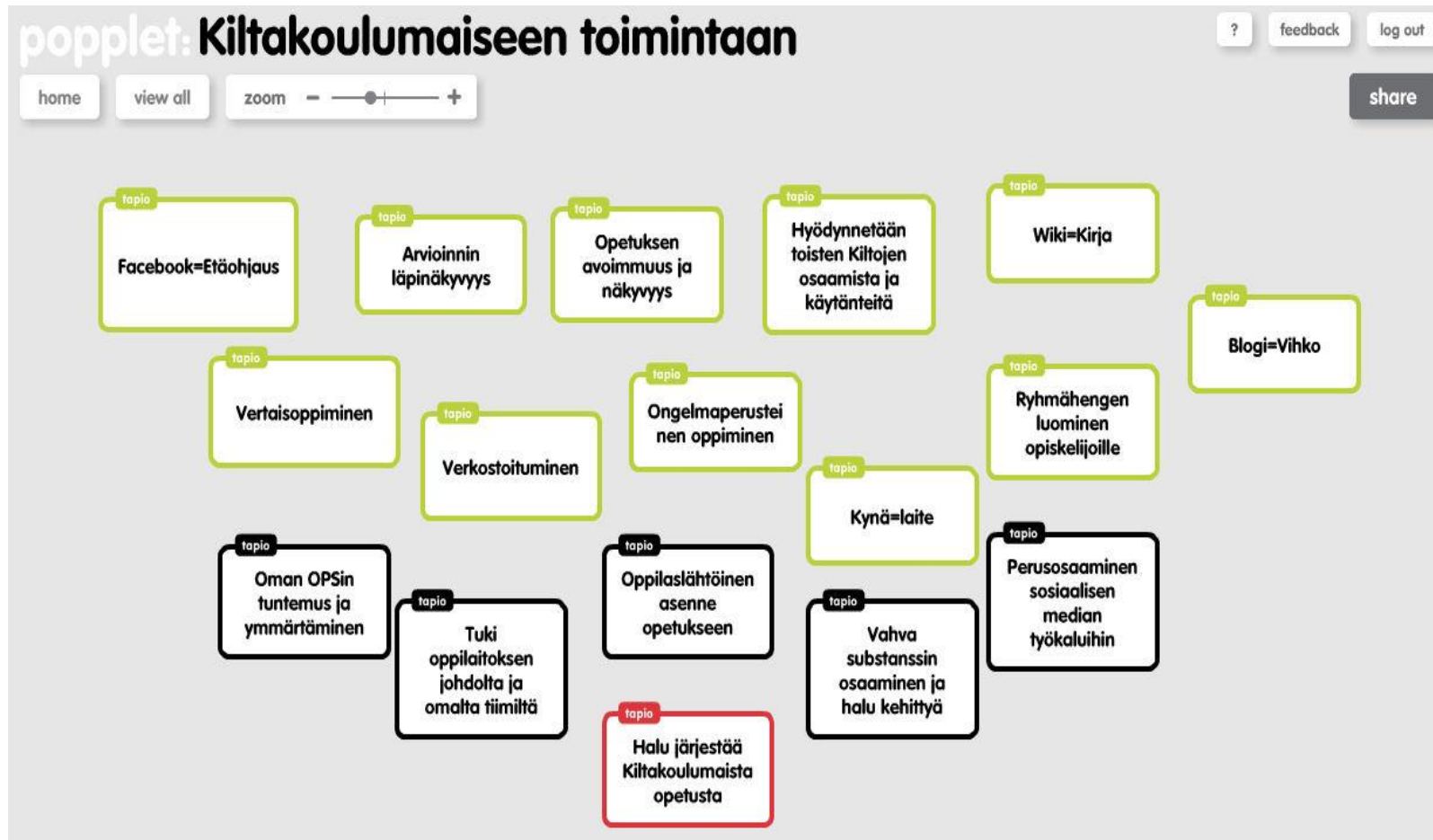
Turussa 29. päivänä toukokuuta 2013

hallituksen puheenjohtaja

osuuskuntayrittäjä



Yrittäjyyskasvatusjärjestelmän elementit (Pihkala ja Ruskovaara 2011, 45.)



Kiltakoulumaisen toimintaympäristön elementit (Hanhilammi ja Välkkynen 2013)